



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Despacho:

Inf. n.º 581/2020/SGPCM

Data: 10/07/2020

Assunto: SIADAP 1 | CIG - Relatório de Atividades de 2019

SUMÁRIO EXECUTIVO

Tendo por base os resultados do QUAR de 2019, abaixo resumidos, e a informação adicional constante na Autoavaliação considera-se que a menção proposta pelo dirigente máximo da CIG, preenche os critérios fixados no art.º 18.º da Lei do SIADAP. Nestes termos, emite-se parecer concordante, **propondo à Tutela a decisão de homologação da menção de *Desempenho Bom*.**

Entidade	CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género					
Tutela	Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade					
Menção proposta pela Dirigente	Bom					
Parecer da SGPCM	Concordante / Bom					
Avaliação global do QUAR	112%					
Avaliação por parâmetros:	Eficácia	125%	Eficiência	103%	Qualidade	106%
Resultados por objetivos:	Superados	7	Atingidos	3	Não atingidos	0
Resultados dos objetivos mais relevantes	2 Superados (OO4 e OO5) e 1 Atingido (OO6).					
Taxa de execução recursos financeiros	62%					
Taxa de execução recursos humanos	98%					



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

1. ENQUADRAMENTO

O procedimento de avaliação fixado pela Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, (Lei do SIADAP) estipula as seguintes fases:

- Envio do relatório de atividades do ano transato contendo a autoavaliação, conforme o n.º 2 do art.º 15.º, até 15 de abril;
- Emissão do parecer da SGPCM com análise crítica da autoavaliação e comunicação ao serviço e respetiva tutela desejavelmente até 30 de maio;
- A tutela, após parecer da SGPCM, homologa ou altera a menção qualitativa de desempenho proposta pelo dirigente máximo do serviço (bom, satisfatório ou insuficiente);
- A comunicação da decisão é feita ao serviço e à SGPCM.

Posteriormente cumpre à SGPCM, nos termos do n.º 3 art.º 17.º, elaborar a análise comparada dos serviços do ministério com vista a:

- Identificar os serviços que se distinguiram positivamente ao nível do seu desempenho;
- Dar conhecimento ao Conselho Coordenador do Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado dos serviços com maiores desvios, não identificados, entre objetivos e resultados ou que, por outras razões consideradas pertinentes, devam ser objeto de heteroavaliação.

No exercício em apreço foram divulgadas, as Linhas de Orientação para a construção do Relatório de Atividades e de autoavaliação. Nestas reúne-se o conjunto de orientações legais e técnicas do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços (CCAS) que têm de ser observadas na elaboração destes instrumentos de gestão. A lista de validação desses pressupostos encontra-se em anexo e constitui parte integrante da presente informação.

2. FUNDAMENTAÇÃO DA ANÁLISE CRÍTICA

A CIG obteve uma taxa de realização global do QUAR de 2019 de 112%. Os parâmetros de avaliação do QUAR foram ponderados da seguinte forma: Eficácia - 40%, Eficiência - 40% e Qualidade - 20%; registaram os seguintes resultados e classificações qualitativas: Eficácia - 125%; Eficiência - 103% e Qualidade - 106%.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

3. RECOMENDAÇÕES

Sugere-se a avaliação da aplicação de medidas da modernização administrativa e poupanças verificadas, a inclusão de informação sobre os recursos materiais, a introdução de um capítulo sobre o Programa de Gestão do Patrimônio Imobiliário do Estado, a inclusão do formulário de avaliação do SCI e sua análise, inclusão, nos indicadores com histórico, as respectivas metas de anos anteriores, bem como incluir um capítulo referindo a % de indicadores com taxa de realização $\geq 125\%$.

4. CONCLUSÃO

Tendo por base os resultados do QUAR de 2019 e a informação adicional constante na Autoavaliação (art.º 15.º da Lei do SIADAP) considera-se que a menção de *Desempenho Bom* proposta pelo dirigente máximo da CIG preenche os critérios fixados no art.º 18.º da Lei do SIADAP.

Emite-se parecer concordante propondo à Tutela a decisão de homologação da menção de *Desempenho Bom*.

À consideração superior.

A Técnica Superior,

A Diretora Serviços Financeiros,



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

CIG - RELATÓRIO DE ATIVIDADES E AUTOAVALIAÇÃO DE 2019

Legenda: S - Sim; N - Não; P - Parcialmente; N/A - Não Aplica

ORIENTAÇÕES GERAIS	VALIDAÇÃO	OBSERVAÇÕES
--------------------	-----------	-------------

O Relatório de Atividades e de Autoavaliação foi entregue até 15 de abril?

N

Data de envio: 07/07/2020

Utilizam o modelo QUAR do GeADAP?

N

RELATÓRIO DE ATIVIDADES	VALIDAÇÃO	OBSERVAÇÕES
-------------------------	-----------	-------------

Sumário Executivo e Nota Introdutória

Efetuem uma breve análise conjuntural?

S

Página 5 e 6.

São apresentadas orientações gerais?

S

Páginas 6 a 8.

São apresentadas orientações específicas?

S

Páginas 6 a 8.

QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização	VALIDAÇÃO	OBSERVAÇÕES
--	-----------	-------------

Identificam a taxa de realização global do QUAR?

S

Páginas 10 a 19.

Indicam a taxa de realização alcançada em cada parâmetro de avaliação?

S

Páginas 10 a 19.

Os resultados alcançados e desvios verificados coincidem com os valores inscritos no QUAR?

S

Páginas 10 a 19.

Assinalam os indicadores do QUAR com histórico?

N

Analisam a evolução verificada nos indicadores com histórico?

N



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Mencionam a % de indicadores com taxa de realização \geq 125%?

N

Referem se houve reformulação do QUAR, motivos e datas?

N/A

Não houve reformulações.

Análise da Afetação dos Recursos	VALIDAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Incluem informação sobre os recursos materiais?	N	
Identificam o nível de utilização dos recursos financeiros?	S	Páginas 42 a 45.
Justificam eventuais diferenças de valores ou de critérios?	S	Páginas 42 a 45.
Existe coerência entre os dados incluídos no Relatório de Atividades e os do QUAR?	S	
Identificam o nível de utilização dos recursos humanos?	S	Página 53.
Utilizam o regime de pontos de acordo com as orientações do CCAS?	S	
Efetuem uma análise sintética ao Balanço Social?	S	Páginas 41 e 42.
Anexam o Balanço Social?	S	Anexo II.
Apresentam informação sintética sobre o Relatório de Execução do Plano de Formação?	S	Página 46.
Anexam o Relatório de Execução do Plano de Formação?	N	
Mencionam os resultados dos indicadores de execução do questionário do INA?	P	Página 46. Não apresentam informação relativa a todos os indicadores de execução do questionário do INA.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Plano de Atividades	VALIDAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Apresentam o grau de concretização do Plano de Atividades?	<input type="checkbox"/> N	
Há coerência entre o Plano de atividades e o Relatório de Atividades?	<input type="checkbox"/> S	
Sinalizam objetivos e/ou indicadores com histórico no âmbito do Plano de Atividades?	<input type="checkbox"/> N	
São identificadas atividades desenvolvidas, mas não previstas inicialmente?	<input type="checkbox"/> S	Páginas 39 a 41.
Permite identificar se as atividades e objetivos do Plano estão relacionados com os objetivos do QUAR?	<input type="checkbox"/> S	Página 16.

Apreciação dos Serviços Prestados	VALIDAÇÃO	OBSERVAÇÕES
Realizam a apreciação por parte dos utilizadores externos, da quantidade e qualidade dos serviços prestados?	<input type="checkbox"/> N	
Incluem na ficha técnica: a metodologia, o período de realização, universo de inquirição, dimensão da amostra e taxa de resposta?	<input type="checkbox"/> N	
Identificam o grau de satisfação apurado, explicando a escala utilizada?	<input type="checkbox"/> N	
Analizam a evolução dos resultados (caso exista histórico)?	<input type="checkbox"/> N	
Recorrem a informação sobre reclamações /sugestões; descrevem as fontes e tipificam motivos?	<input type="checkbox"/> N	
Analizam a evolução dos indicadores relativos a reclamações/sugestões?	<input type="checkbox"/> N	



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Audição de Dirigentes Intermédios e
Trabalhadores

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Referem quais as iniciativas promotoras do envolvimento de dirigentes intermédios e trabalhadores na autoavaliação?

S

Páginas 48 a 50.

Incluem a ficha técnica relativa aos inquéritos de satisfação a colaboradores, caso tenham sido realizados?

S

Páginas 48 a 50.

Comparação com o desempenho de serviços
idênticos

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Apresentam comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional?

N

Explicitam se a comparação se refere à entidade no seu todo, a uma área de negócio ou a áreas de suporte?

N

Mencionam a atribuição de prémios ou menções de reconhecimento?

N

Referem se o prémio/menção abrange a entidade no seu todo, a uma área de negócio ou a áreas de suporte?

N

Identificam o posicionamento obtido nesses concursos ou fóruns e identificam se houve evolução face a situações anteriores?

N

Efetuem uma análise quanto ao rácio entre *outputs/inputs* dos indicadores QUAR ou Plano de Atividades?

N

Os indicadores utilizados para a comparação estão expressos no QUAR?

N

Identifica se o indicador é de "Input/Output", Produtividade, "Tempo médio de resposta", "Grau de cumprimento", ou outro?

N

É possível apurar a evolução (favoravelmente; favoravelmente com denominador aquém do esperado; desfavoravelmente)?

N

Caso se aplique, é apresentada comparação entre as Unidades Homogéneas?

N



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI)

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Anexam o formulário da avaliação do SCI devidamente preenchido?

N

Identificam a percentagem de respostas positivas?

N/A

Medidas de Reforço Positivo

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Apresentam as causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes?

S

Apresentam medidas que devem ser tomadas para um reforço positivo do seu desempenho?

N

Evidenciam condicionantes ou constrangimentos que possam vir a afetar futuros resultados?

S

Páginas 47 e 48.

É possível apurar a evolução (favoravelmente; favoravelmente com denominadora aquém do esperado; desfavoravelmente)?

S

OBRIGAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Publicidade Institucional

Cumprem os requisitos relativos às iniciativas de publicidade institucional?

N

Página 54. Apenas é referido o diploma legal e o que é pretendido com o mesmo, mas não são apresentadas quaisquer informações sobre o que foi efetuado pela CIG nem os respetivos custos.

Gestão Patrimonial

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Reportam informação sobre Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado?

N



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Medidas de Modernização Administrativa VALIDAÇÃO OBSERVAÇÕES

Relatam as medidas de modernização administrativa implementadas?

Páginas 55 a 58.

Avaliam a aplicação em cada ano e as poupanças verificadas?

Incluem indicadores referentes a solicitações, sugestões, críticas ou pedidos de informação?

PROPOSTA DE AVALIAÇÃO FINAL VALIDAÇÃO OBSERVAÇÕES

Execução global de Plano e articulação com o Programa de Governo

Evidenciam a articulação do QUAR e PA com o Programa de Governo?

Páginas 6 a 8.

Estabelecem ligação com os outros documentos estratégicos, gerais ou específicos?

Programa do Governo e GOP.

Referem, o envolvimento na execução ou reporte no âmbito dos objetivos do Programa Orçamental?

Menção proposta pelo Dirigente máximo do serviço VALIDAÇÃO OBSERVAÇÕES

Identificam a proposta pelo dirigente máximo em sede de autoavaliação?

Página 53.

A menção decorre do artigo 18.º da Lei do SIADAP?



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Conclusões prospetivas e Plano de melhoria a implementar

VALIDAÇÃO

OBSERVAÇÕES

Apresentam conclusões prospetivas?

S

Páginas 58 e 59.

Apresentam Plano de Melhorias a adotar?

N

BOAS PRÁTICAS A REPLICAR

A CIG tem vindo a consolidar a aplicação do subsistema SIADAP 1, evidenciando uma dinâmica progressiva de incorporação de anteriores sugestões. Neste sentido, destacam-se como boas práticas a disseminar pelas restantes entidades integradas e apoiadas pela Presidência do Conselho de Ministros as seguintes:

- Análise sucinta referente à afetação dos Recursos;
- Apresentação detalhada do contributo de cada objetivo operacional para a concretização de cada objetivo estratégico e o peso desse mesmo contributo;
- Anexa o Balanço Social.

PRÓXIMOS PASSOS

A presente secção sistematiza um conjunto de recomendações e/ou sugestões que podem ter origem: i) na necessidade de garantir a conformidade legal do processo de avaliação; ou ii) num estímulo de evolução e aperfeiçoamento, em consonância com as melhores práticas, nomeadamente as que se verificam no universo de entidades apoiadas pela SGPCM em matéria de planeamento, estratégia e avaliação. Neste sentido, sugerem-se como desafios para o futuro:

- A adoção da solução tecnológica de gestão do SIADAP 1 desenvolvida pela ESPAP (GeADAP);
- Incluir, nos indicadores com histórico, as respetivas metas de anos anteriores;
- No capítulo dos Recursos Humanos, para além da informação e indicadores apresentados, deverão apresentar a análise que consta apenas na página 53, quanto à execução desses recursos, comparando os recursos planeados e os executados, em forma de quadro (à semelhança do quadro do QUAR);
- No capítulo de Recursos Materiais e Financeiros, para além da informação relativa à execução dos recursos financeiros incluir, efetivamente, uma análise dos recursos materiais;
- No capítulo “medidas de modernização administrativa” introduzir as poupanças verificadas com a introdução dessas medidas;
- Indicar a % de indicadores com taxa de realização $\geq 125\%$;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

- Incluir o formulário de avaliação do SCI e sua análise;
- Introduzir um capítulo sobre o Programa de Gestão do Patrimônio Imobiliário do Estado. Apenas é mencionado que a sede e a delegação do Norte funcionam em espaço arrendado.

RELATÓRIO DE ATIVIDADES - 2019

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 - 2019

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	5
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-CIG-2019)	8
1.1 - Objetivos operacionais de eficácia	10
1.2 - Objetivos operacionais de eficiência	11
1.3. - Objetivos operacionais de qualidade	15
1.4. - Síntese da autoavaliação do QUAR-CIG-2019	16
2. - Consecução dos objetivos do PA-CIG-2019 e estratégia seguida	19
3. - Eventos realizados em 2019	22
4. - EEA Grants	29
5. - Serviços específicos da CIG	31
5.1. - Serviço de Informação a Vítimas de Violência Doméstica (SIVVD)	31
5.2. - Serviço de Transporte de Vítimas de Violência Doméstica	31
5.3. - Serviço de Informação Jurídica e Apoio Psicossocial	32
5.4. - Informação, comunicação e documentação	32
5.5. - Monitorização do processo legislativo	34
5.6. – Relações internacionais	34
5.7. - Outras atividades desenvolvidas pela CIG	39
6. - Afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros	41
6.1. - Recursos humanos	41
6.2. - Recursos materiais e financeiros	42
7. - Grau de realização do Plano de Formação Interna	46
8. - Avaliação do sistema de controlo interno	46
9. - Causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes	47
10. - Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	47
11. - Comparação com o desempenho de serviços idênticos no plano nacional e internacional	48
12. - Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na autoavaliação do serviço	48
13. - Balanço Social	50
III - AVALIAÇÃO FINAL	50
1. - Breve análise sobre a execução do PA-CIG-2019	50
2. - Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados	52
<i>i)</i> - QUAR-CIG-2019	52
<i>iii)</i> - Recursos financeiros no QUAR-CIG-2019	53
<i>iv)</i> - Apreciação qualitativa geral	53
3 - Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço	53
IV – OBRIGAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO	54
1 - Publicidade institucional	54

2 - Gestão patrimonial	54
3 - Medidas de modernização administrativa	55
V – CONCLUSÕES PROSPETIVAS	58
VII – ANEXOS	59

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 2019, isto é, o “Relatório de Atividade da CIG para 2019”, doravante designado por RA-CIG-2019.

O RA-CIG-2019 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. De igual forma tem em conta os dados previstos no QUAR da CIG para 2019 (QUAR-CIG-2019).

No RA-CIG-2019 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-2019).

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 EEA Grants 2014-2021, a CIG tendo vindo a ser 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 EEA Grants + €1 058 824 CIG).

A CIG tem sido igualmente entidade beneficiária, no que concerne ao PT2020, designadamente no âmbito do POISE e dos Programas Operacionais do Algarve e de Lisboa. Ao longo de 2019, deu continuidade à execução de projetos plurianuais, aprovados e aceites em anos anteriores, a saber: *i)*- (PO ALG-37-2015-07 – “Instrumentos específicos de proteção das vítimas - Sistema Teleassistência” – Custo total: 96 429 euros – Datas de início e fim respetivamente a 01/01/2017 e a 31/12/2019); *ii)*- (PO Lisboa 37-2018-04 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e de acompanhamento dos agressores na violência doméstica - Sistema de teleassistência” – Custo total: 379 790 euros – Datas de início e fim respetivamente a 22/12/2016 e a 21/12/2019) e *iii)*- (POISE 37-2015-10 – “Instrumentos Específicos de Proteção das Vítimas e de Acompanhamento dos Agressores na Violência Doméstica” – Custo total: 1 292 230 euros - Datas de início e fim respetivamente a 22/12/2016 e a 21/12/2019).

Em 2019, a CIG viu igualmente aprovado dois projetos, ambos em execução: *i)*- (POISE-36-2018-16 – “Operação 3.14 - Ações de Sensibilização e Campanhas” – Custo total: 1 191 406 euros – Datas de início e fim respetivamente a 01/01/2019 e a 31/12/2020); *ii)*- (POISE-36-2015-19 – “Campanhas de Sensibilização na Área da Cidadania e IG” – Custo total: 125 281 euros - Datas de início e fim respetivamente a 04/12/2017 e a 03/12/2020).

2. - Orientações gerais e específicas prosseguidas pelo organismo

O estabelecimento das prioridades para 2019 teve por base a missão e atribuições da CIG, enquadradas nas orientações estabelecidas pelo Programa do XXI Governo Constitucional e das Grandes Opções do Plano para 2016 - 2019, inserindo-se nas estratégias de consolidação orçamental, de rigor das finanças públicas e de desenvolvimento da sociedade e da economia portuguesas.

Na sequência do que foi proposto no Plano de Atividades para 2019 foi tido em consideração o conjunto de compromissos e orientações internacionais e nacionais na área da cidadania e da igualdade de género.

Releva, no plano da aplicação das orientações políticas estratégicas e dos respetivos instrumentos, que o ano de 2019 foi marcado pela continuação da aplicação do novo ciclo programático de políticas públicas na área da cidadania, não discriminação e igualdade de género, consubstanciado na “Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”, doravante aqui designada por “ENIND”.

Este instrumento encontra-se alinhado temporal e substantivamente com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas e apoia-se em três Planos Nacionais de Ação que 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). Estes Planos Nacionais de Ação preveem, ainda, as medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução de quatro anos, até 2021, a que se deverá seguir o processo de revisão e redefinição para o período seguinte de quatro anos, e assim sucessivamente.

A nova Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” foi aprovada pelo Governo no dia 11 de janeiro e submetida posteriormente a consulta pública, tendo o texto final sido aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 8 de março, publicada no Diário da República n.º 97/2018, Série I, de 21 de maio de 2018.¹

Neste âmbito importa recordar que a ENIND sucedeu a um anterior ciclo temático, no qual a CIG foi igualmente designada como entidade responsável pela coordenação geral dos vários Planos Nacionais que consubstanciam², à época e em várias etapas, 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).

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*

¹ O texto integral da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” pode ser consultado em <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/115360036/details/maximized>

² - Além da coordenação geral da implementação destes vários Planos Nacionais, a CIG teve a seu cargo a execução de determinadas medidas específicas, quer como entidade responsável exclusiva, quer em cooperação com outros serviços ou organismos. 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, para o contou, também, com os contributos fornecidos por todos os organismos envolvidos.

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).

Em outro domínio, e à semelhança de anos anteriores, foi atribuída à CIG a representação em diversas 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-CIG-2019)

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 2019

O QUAR-CIG-2019 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 pretendeu dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1e 2, contribuindo com 10% para todo o QUAR.

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

Este indicador contribuiu com 10% para todo o QUAR.

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. Neste indicador relevou a formação em *gender budgeting* para os diferentes Ministérios (Promotores: CIG e GSECI).

- **Objetivo operacional de eficácia (02)** - “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”, o qual pretendeu dar cumprimento aos objetivos estratégicos 2 e 3, contribuindo com 16% para todo o QUAR.

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

Este indicador contribuiu com 8% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
2200	15	2500	124	«Superou»

Este indicador pretendeu contribuir com 8% para todo o QUAR.

A taxa de realização apurada neste indicador foi de 124% (classificação «superou»). Importa sublinhar a enorme dificuldade de prever um valor/meta para este indicador, pois, como se sabe, trata-se de uma circunstância com um forte grau de imprevisibilidade, onde, também, os valores sugerem que há

uma maior consciencialização por parte das vítimas e que, por isso, recorrem às medidas de Teleassistência e não necessariamente, um aumento de casos reias face a anos anteriores.

Em todo o caso, importa referir que se registou um aumento significativo de medidas afins a este indicador, não contabilizadas aqui, pois não foram objeto de contratualização.

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

Este indicador contribuiu com 8% para todo o QUAR.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
80	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 pretendeu dar cumprimento aos objetivos estratégicos 2 e 3, contribuindo com 14% para todo o QUAR.

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

Nota: - No ano de 2019 não foi disponibilizada verba para estes projetos. Não há qualquer execução. Somente a implementação dos projetos apoiados em 2018.

Este indicador contribuiu com 14% para todo o QUAR.

Meta (%)	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» foi totalmente cumprida (100%).

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)” e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), o qual pretendeu dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3, contribuindo com 24% para todo o QUAR.

Tratou-se do objetivo com maior relevância no QUAR-CIG-2019, tendo em conta a importância destas áreas na atividade da CIG.

Indicador 5. – Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH).

Este indicador contribuiu com 6% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
20	5	30	120	«Superou»

Indicador 6. – Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD).

Este indicador contribuiu com 6% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
13	3	10	100	«Atingiu»

Indicador 7. – Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).

Este indicador contribuiu com 6% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
4	2	5	100	«Atingiu»

Indicador 8. – Número de medidas operacionalizadas nas matérias de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos (TSH).

Este indicador contribuiu com 6% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
10	3	10	100	«Atingiu»

Estes dados correspondem às medidas sobre as quais a CIG teve responsabilidade direta na execução. Neste conjunto de dados não estão incluídas as medidas que foram desenvolvidas por outros parceiros, pese embora 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.

- **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 aos objetivos estratégicos 1,2 e 3, contribuindo com 10% para todo o QUAR.

Indicador 9. - 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»). Este indicador contribuiu com 10% para todo o QUAR.

Este indicador contribuiu com 10% para todo o QUAR.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
5	1	5	100	«Atingiu»

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 2019.

Assim, foram finalizados cinco avisos, nas seguintes tipologias:

- 3.15 - Formação de públicos estratégicos – Aviso POISE-36-2019-06;
- 3.16 - Apoio financeiro e técnico à organização da sociedade civil sem fins lucrativos – Aviso POISE-36-2019-07;
- 3.17 - Instrumentos específicos de proteção das vítimas e acompanhamento de agressores na violência doméstica, nas seguintes ações:
 - Ação 3.17.1 – Estruturas de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e violência de género e sensibilização e produção de materiais nestas áreas – Aviso POISE-37-2019-13;
 - Ação 3.17.2 – Acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica – Aviso POISE-37-2019-14;
 - Ação 3.17.3 – Combate ao tráfico de seres humanos e sensibilização e produção de materiais de suporte – Aviso POISE-37-2019-15.

- **Objetivo operacional de eficiência (06)** - “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii)”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1,2 e 3, contribuindo com 4% para todo o QUAR.

Indicador 10. - Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020.

Este indicador contribuiu com 2% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
5	1	1	100	«Atingiu»

Indicador 11. - Número de concursos abertos no âmbito do POR CRESC Algarve 2020.

Este indicador contribuiu com 2% para todo o QUAR.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
5	1	1	100	«Atingiu»

Foram realizados todos os procedimentos, sob o ponto de vista técnico, com vista à abertura dos dois concursos previsto no âmbito do POR Lisboa, para o ano de 2019, tendo, no entanto, por motivos de calendário do POR Lisboa, sido publicado apenas um, na tipologia:

3.15 - Formação de públicos estratégicos AVISO Nº LISBOA – 36-2019-19.

- **Objetivo operacional de eficiência (07)** - “Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE”, o qual pretende dar cumprimento ao objetivo estratégico 4, contribuindo com 2% para todo o QUAR.

Indicador 12. - Número máximo de dias até ao apuramento e comunicação do total dos pontos SIADAP acumulados por todos os trabalhadores até 31/12/2016 (se aplicável).

Este indicador contribuiu com 0,5% para todo o QUAR.

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

Indicador 13. - Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.

Este indicador contribuiu com 1,5% para todo o QUAR.

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

1.3. - Objetivos operacionais de qualidade

Este parâmetro apresenta a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de qualidade (08)** - “Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais”, contribuindo com 7% para todo o QUAR.

Indicador 14. - Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.

Este indicador contribuiu com 7% para todo o QUAR.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
75	5	74	100%	«Atingiu»)

- **Objetivo operacional de qualidade (09)** - “Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos”, contribuindo com 6% para todo o QUAR.

Indicador 15. - Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do *Facebook* com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página], contribuindo com 6% para todo o QUAR.

Este indicador contribuiu com 6% para todo o QUAR.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
75	5	84	109%	«Superou»

- **Objetivo operacional de qualidade (10)** - “Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos”, contribuindo com 7% para todo o QUAR.

Indicador 16. - Taxa de implementação atividades previstas [(N.º de atividades executadas X 100) / N.º de atividades propostas].

Este indicador contribuiu com 7% para todo o QUAR.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
75	5	83	108 %	«Superou»

1.4. - Síntese da autoavaliação do QUAR-CIG-2019

No Plano de Atividades da CIG para 2019, o QUAR-CIG-2019 foi estruturado segundo o contributo e a importância (“pesos”) dos seus diferentes parâmetros (“eficácia”, “eficiência” e “qualidade”) e respetivos objetivos operacionais, para os “objetivos estratégicos”, conforme se apresentam nas seguintes tabelas:

	Obj. oper. 1	Obj. oper. 2	Obj. oper. 3	Obj. oper. 4	Obj. oper. 5	Obj. oper. 6	Obj. oper. 7	Obj. oper. 8	Obj. oper. 9	Obj. oper. 10
Objetivo Estratégico 1	x			x	x	x			x	x
Objetivo Estratégico 2	x	x	x	x	x	x			x	x
Objetivo Estratégico 3		x	x	x	x	x			x	x
Objetivo Estratégico 4							x	x		

Distribuição da estrutura (em %) dos "objetivos operacionais", segundo os "objetivos estratégicos" do QUAR-CIG-2019										
	Obj. oper. 1	Obj. oper. 2	Obj. oper. 3	Obj. oper. 4	Obj. oper. 5	Obj. oper. 6	Obj. oper. 7	Obj. oper. 8	Obj. oper. 9	Obj. oper. 10
Objetivo Estratégico 1	80%			30%	40%	30%			15%	15%
Objetivo Estratégico 2	20%	30%	20%	40%	30%	40%			70%	70%
Objetivo Estratégico 3		70%	80%	30%	30%	30%			15%	15%
Objetivo Estratégico 4							100%	100%		
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Objetivos	Objetivo 1	Objetivo 2	Objetivo 3	Objetivo 4	Objetivo 5	Objetivo 6	Objetivo 7	Objetivo 8	Objetivo 9	Objetivo 10
Peso_obj_parâmetro	25%	40%	35%	60%	25%	10%	5%	35%	30%	35%
Peso_obj_aval-final	10%	16%	14%	24%	10%	4%	2%	7%	6%	7%

CIG-QUAR 2019

Parâmetros	Peso dos parâmetros na avaliação final	Objetivos	Peso de cada objetivo no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Indicadores	Peso de cada indicador no respetivo 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 3	35%	14%	Indicador 4	100%	14,00%
Eficiência	40%	Objetivo 4	60%	24%	Indicador 5	25%	6,00%
		Objetivo 4	60%	24%	Indicador 6	25%	6,00%
		Objetivo 4	60%	24%	Indicador 7	25%	6,00%
		Objetivo 4	60%	24%	Indicador 8	25%	6,00%
		Objetivo 5	25%	10%	Indicador 9	100%	10,00%
		Objetivo 6	10%	4%	Indicador 10	50%	2,00%
		Objetivo 7	5%	2%	Indicador 11	50%	2,00%
Qualidade	20%	Objetivo 8	35%	7%	Indicador 12	25%	0,50%
		Objetivo 9	30%	6%	Indicador 13	75%	1,50%
		Objetivo 10	35%	7%	Indicador 14	100%	7,00%
					Indicador 15	100%	6,00%
					Indicador 16	100%	7,00%
	100%			100%			100,00%

Objectivos mais relevantes: Objetivo 4 (24%), Objetivo 2 (16%) e Objetivo 3 (14%) - A sombreado

REGRA: Para este efeito, são considerados objetivos mais relevantes aqueles que, somando os pesos por ordem decrescente de contribuição para a avaliação final, perfaçam uma percentagem superior a 50%, resultante do apuramento de, pelo menos, metade dos objectivos.

Em consequência, após o exercício de 2019, os resultados globais obtidos segundo os parâmetros (eficácia, eficiência e qualidade) e respetivos objetivos operacionais são os que se apresentam na seguinte tabela:

Avaliação final			
Eficácia		Peso	(Taxa de realização * Peso)
OOp-1. - Promover a igualdade entre mulheres e homens		25%	125%
OOp-2. - Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos		40%	125%
OOp-3. - Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais		35%	125%
Eficiência		Peso	(Taxa de realização * Peso)
OOp-4. - Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual		60%	105%
OOp-5. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)		25%	100%
OOp-6. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii)		10%	100%
OOp-7. - Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE		5%	100%
Qualidade		Peso	(Taxa de realização * Peso)
OOp-8. - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais		35%	100%
OOp-9. - Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos		30%	109%
OOp-10. - Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG		35%	108%
Parâmetros			Avaliação final
Eficácia (Ponderação = 40%)	Eficiência (Ponderação = 40%)	Qualidade (Ponderação = 20%)	
50%	41%	21%	112%

Os resultados finais dos contributos dos “objetivos operacionais” para os “objetivos estratégicos” foram os seguintes:

	Obj. oper. 1	Obj. oper. 2	Obj. oper. 3	Obj. oper. 4	Obj. oper. 5	Obj. oper. 6	Obj. oper. 7	Obj. oper. 8	Obj. oper. 9	Obj. oper. 10		
Resultados finais	Objetivo Estratégico 1	10%			8%	4%	1%			1%	1%	25%
	Objetivo Estratégico 2	3%	6%	4%	10%	3%	2%			5%	5%	37%
	Objetivo Estratégico 3		14%	14%	8%	3%	1%			1%	1%	42%
	Objetivo Estratégico 4							2%	7%			9%
	13%	20%	18%	25%	10%	4%	2%	7%	7%	8%	112%	

Assim, sem prejuízo da consulta do QUAR-CIG-2019, que se apresenta em Anexo (Cf. ANEXO I – QUAR da CIG – 2019), o resultado final deste instrumento de gestão e administração foi de **112% de realização**.

Sob o ponto de vista qualitativo, tal como se pode observar na tabela que se segue, os indicadores foram todos “atingidos” ou “superados”.

Foram “superados” todos os indicadores relativos aos objetivos operacionais de eficácia. Também, foi superado um “indicador” de um objetivo operacional de eficiência e dois “indicadores” de dois objetivos operacionais de “qualidade”.

Avaliação qualitativa dos "indicadores", segundo objetivos operacionais e "parâmetros"	
Eficácia	
OOp-1. - Promover a igualdade entre mulheres e homens	
Ind. 1 - Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting».	Superou
OOp-2. - Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos	
Ind. 2 - Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência».	Superou
Ind. 3 - Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos.	Superou
OOp-3. - Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	
Ind. 4 - Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos LGBTI.	Superou
Eficiência	
OOp-4. - Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual) e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021)	
Ind. 5 - Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH)	Superou
Ind. 6 - Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD).	Atingiu
Ind. 7 - Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).	Atingiu
Ind. 8 - Número de medidas operacionalizadas nas matérias de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos (TSH).	Atingiu
OOp-5. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)	
Ind. 9 -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
OOp-6. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii)	
Ind. 10 - Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020	Atingiu
Ind. 11 - Número de concursos abertos no âmbito do POR CRESC Algarve 2020.	Atingiu
OOp-7. - Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE	
Ind. 12 - Número máximo de dias até ao apuramento e comunicação do total dos pontos SIADAP acumulados por todos os trabalhadores até 31/12/2016 (se aplicável).	Atingiu
Ind. 13 - Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.	Atingiu
Qualidade	
OOp-8. - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais.	
Ind. 14 - Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.	Atingiu
OOp-9. - Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos	
Ind. 15 - Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página]	Superou
OOp-10. - Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG	
Ind. 16 - Taxa de implementação atividades previstas [(N.º de atividades executadas X 100) / N.º de atividades propostas]	Superou

Releva-se, no caso do “indicador” - «Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por “Teleassistência”» a classificação de “superou” face à meta proposta, com uma taxa de realização de 124% (correspondente ao objetivo operacional de eficácia «OOP02 - “Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos”», do parâmetro eficácia). Neste caso, entende-se como tendo «superado» a meta proposta, pese embora se terem 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 «Ind. 9 – “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 «OOP05. – “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)”», do parâmetro «eficiência».

No parâmetro «eficiência» releva-se a superação do “indicador” 5 - «Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH) objetivo operacional», integrado no objetivo operacional «OOp-4. – “Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual) e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021)”».

No caso do parâmetro «qualidade» foram superados dois dos seus respetivos objetivos operacionais: - «OOp9 – “Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos”» e o «OOp10 – “Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG”», apresentando os seus indicadores («Ind. 15 – “Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do Facebook com a CIG. $[(N.º \text{ total de pessoas envolvidas ou alcançadas} \times 100) / N.º \text{ de fãs da página}]$ » e ; «Ind. 16 – “Taxa de implementação atividades previstas $[(N.º \text{ de atividades executadas} \times 100) / N.º \text{ de atividades propostas}]$ », respetivamente, taxas de realização de 109% e de 108%.

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 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-2019 e estratégia seguida

O PA-CIG-2019 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-2019 colheu os respetivos fundamentos, linhas estratégicas de execução, monitorização e avaliação em conformidade com as Grandes Opções do Plano para 2019, estabelecidas pela Lei n.º 70/2018 de 31 de dezembro, designadamente no respeito aos compromissos e políticas com expressão no seu capítulo 8.4 — «Promoção da igualdade e da não discriminação».

O PA-CIG-2019 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-2019 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.

Pela sua importância, transcreve-se o que estabelecem as Grandes Opções do Plano para 2019 nas matérias afins à ação da CIG e, sob as quais decorreu a ação desta Comissão no exercício de 2019: -

«8.4 — *Promoção da igualdade e da não discriminação. No domínio da coesão social, a promoção da igualdade entre mulheres e homens e da não discriminação constitui um imperativo ético, jurídico e*

constitucional, na defesa e na garantia dos direitos fundamentais. Entre as medidas legislativas já efetivadas, destacam-se: a lei que estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem; a lei que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa; a lei que estabelece a representação entre mulheres e homens no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, a Lei Orgânica 1/2019 que procede à alteração da designada lei da paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto), a 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; a lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, e o IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021. O Governo apresentou ainda duas propostas de lei, que estão a ser discutidas no Parlamento: uma, que estabelece o regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, e outra, que procede à segunda alteração da designada lei da paridade (Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto). O ano de 2018 marcou também o início de um novo ciclo de políticas públicas nesta área, com a aprovação da Estratégia para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual» (Estratégia Portugal + Igual), que integra três planos de ação com medidas até 2021: i) Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens; ii) Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica; iii) Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Estratégia Portugal + Igual

Entre as várias ações a desenvolver pelo Governo no âmbito da Estratégia Portugal + Igual, destacam-se: 9Aposta na aplicação de sistemas de avaliação das componentes das funções nas organizações, como forma de combater a discriminação salarial no cumprimento da nova lei de promoção da igualdade remuneratória por trabalho igual ou de igual valor, apoiando organizações e parceiros sociais nesse processo; 9Promoção de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, de natureza intersectorial e integrada, em que se inclui a prossecução do debate com os parceiros sociais, de modo a alcançar um compromisso para introduzir, nos instrumentos de contratação coletiva, disposições relativas à conciliação; 9Desenvolvimento, em articulação com os municípios, de mecanismos de territorialização da Estratégia Portugal + Igual; 9Construção e melhoria do Sistema de Estatísticas da Igualdade no INE; 9Continuação da implementação da Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania no ano letivo de 2018-2019, garantindo a necessária formação de docentes; 9Continuação da implementação dos orçamentos com impacto de género, incluindo a apresentação da proposta de lei que institui um relatório anual, nos termos do artigo 17.º, n.º 3, da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro; 9Implementação dos protocolos celebrados para formação de profissionais na área da violência doméstica, designadamente oficiais de justiça, forças de segurança e advogados/as, e desenvolvimento de medidas que reforcem o funcionamento da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica. (...)

De sublinhar que, ao longo do ano de 2019, as atividades propostas e executadas pela CIG 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-2019 registaram resultados.

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

3. - Eventos realizados em 2019

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:

- Campanha nacional de sensibilização relativa ao Dia Europeu de Combate ao Tráfico de Seres Humanos.

Campanha nacional embora de âmbito europeu, realizada no dia 18 de outubro, onde se destacaram os motes “Diz não ao Tráfico de seres humanos” e “Não te cales”. Esta campanha foi apresentada na conferência internacional sobre tráfico de crianças que o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) e a agência europeia de polícia Europol realizaram.

- Campanha Trans e Intersexo #DireitoASer.

Início / Ações no Terreno / Campanhas / Campanha Trans e Intersexo #DireitoASer.

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.

Os vídeos remetem para locais e práticas que fazem parte das suas vidas quotidianas. Na rua, numa biblioteca ou numa barbearia; a ir para o trabalho, a estudar, a cortar o cabelo; estes são contextos, entre tantos outros, em que nos cruzamos com pessoas trans ou intersexo, assim

tornando-se evidente que as atividades e os interesses pessoais são partilháveis por toda a gente independentemente da sua identidade ou expressão de género e das suas características sexuais.

- No dia 17 de maio, dia internacional de luta contra a homofobia, bifobia e transfobia foi realizada na CIG uma cerimónia de hastear da bandeira arco-íris, tendo essa bandeira permanecido hasteada até ao final de junho, associando-se assim, a CIG, às celebrações que decorreram no município de Lisboa: Marcha do Orgulho LGBTI e Arraial Pride.

Formação

Formação aos municípios

Foram desenvolvidas duas de ações de formação aos municípios, com um total de 27 horas, 62 participantes (8 homens e 54 mulheres) com a seguinte distribuição, segundo municípios envolvidos e número de pessoas abrangidas por sexo:

- Total de Municípios envolvidos: 16
- Número total de pessoas abrangidas, por sexo: 62 pessoas, 8 homens e 54 mulheres

Âmbito da formação	Datas de formação 2019/2020	Tema	Carga horária	Nº de municípios	Nº e tipo de formandos/as mulheres/homens	Local de realização
CIM do Médio Tejo/Protocolo CIG – Municípios	10 / 11. 11.2019 12.12.2019	Igualdade e não-discriminação	21 horas	12 municípios	33 participantes (3H+30M) (membros das EIVL)	Pólo de Formação da CIM do Médio Tejo, em Constância
Plano Intermunicipal do Alentejo Litoral	16.12.2019	Comunicação Inclusiva	6 horas	4 municípios	29 participantes (5H+24M) (técnicos/as superiores)	Grândola
Região Norte	<i>Total: 5 ações de formação aos municípios, com um total de 86 horas e 108 participantes (23 homens e 85 mulheres)</i>					
			21	1	16 (2H+14M)	Câmara Municipal de Matosinhos
			14	1	48 (8H+40M)	Câmara Municipal de Espinho
			14	1	13 (5H+8M)	Câmara Municipal de Vinhais
			2	1	15 (7H+8M)	C. Municipal de Arcos de Valdevez
Região Autónoma dos Açores			35		16 (1H+15M)	

- **Formação na área da educação**

A formação realizada pela CIG abrangeu 338 pessoas, 88% do sexo feminino e 12% do sexo masculino, sendo 330 docentes, 6 assistentes operacionais, 1 bibliotecária e 1 diretora (sem a informação relativa à formação realizada em Pinhal de Frades).

- **Formação no âmbito temático da igualdade de género**

Foram desenvolvidas 2 ações de formação/sensibilização, com um total de 6 horas, 41 pessoas (11 homens e 30 mulheres) com a seguinte distribuição por instituições envolvidas e número de pessoas abrangidas por sexo: - [Ministério da Defesa – 3 horas; 30 pessoas (5 homens e 25 mulheres) e Instituto do Vinho do Douro e Porto – 3 horas; 11 pessoas (6 homens e 5 mulheres)] ⁽³⁾.

- **Formação no âmbito temático da violência doméstica/género**

Foram desenvolvidas 12 ações de formação/sensibilização, com um total de 53 horas, 567 pessoas (142 homens e 225 mulheres) ⁽⁴⁾ com a seguinte distribuição por instituições envolvidas e número de pessoas abrangidas por sexo ⁽⁵⁾:

- Projeto Play4Equality-Oficina temática Igualdade de Género/VN – 2 horas; 197 pessoas (91 homens e 106mulheres).
- Escola Fontes Pereira de Melo- 2 horas; cerca de 100 alunos/as.
- Formandas/os do curso de técnicas/os de saúde e auxiliares de saúde- 2 horas; 14 pessoas (1 homem e 13 mulheres).
- PSP- GAIV e elementos do MIPP do Dispositivo do COMETPOR “As Medidas de Proteção existentes em Portugal, para as Vítimas de Violência Doméstica” - 3 horas; 24 pessoas (21 homens e 3 mulheres).
- API - Raparigas em acolhimento institucional- 2 horas; 12 pessoas (12 mulheres).
- Centro Educativo Porto- 2 horas; 12 pessoas (12 homens).
- ADILO Legislação e o combate à violência doméstica –1 hora; 43 pessoas (2 homens e 41 mulheres).
- ACES- Espinho/Gaia - Violências nas relações de intimidade - 12 horas; 20 pessoas (1 homem e 19 mulheres).
- Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais -4 horas;13 pessoas (3 homens e 10 mulheres). ⁶
- Técnicas/os de instituições de jovens Viana do Castelo -3 horas;15 pessoas (5 homens e 10 mulheres).

³ - Ações coordenadas pela Delegação do Norte, CIG.

⁴ - Duas ações. Dado o elevado número de participantes, não foi possível apurar dados desagregados por sexo

⁵ - Ações coordenadas pela Delegação do Norte, CIG.

⁶ - Um técnico da DRN dinamizou um módulo numa sessão que foi organizada pela CIG (sede).

- Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais – 18 horas; 17 pessoas (6 homens e 11 mulheres).⁷
- Escola Secundária de Infias – Vizela- 2 horas; cerca de 100 alunos/as.

- **Formação no âmbito temático do Tráfico de Seres Humanos**

Foram desenvolvidas 6 ações de formação/sensibilização, com um total de 9 horas, 286 participantes (244 homens e 42 mulheres) com a seguinte distribuição por instituições envolvidas e número de pessoas abrangidas por sexo.

- Escola Prática de Polícia da PSP (futuros/as chefes) – 2 horas; 112 pessoas (108 homens e 4 mulheres) -Torres Novas.
- Escola Prática de Polícia da PSP – 2 horas; 106 pessoas (105 homens e 1 mulher) -Torres Novas
- Ministério dos Negócios Estrangeiros (adidos) – 2 horas; 25 pessoas (15 homens e 10 mulheres) -Lisboa.
- Autoridade para as Condições do Trabalho (futuros/as inspetores/as) 1 hora; 12 pessoas (3 homens e 9 mulheres) -Lisboa.
- Autoridade para as Condições do Trabalho (futuros/as inspetores/as) 1 hora; 14 pessoas (7 homens e 7 mulheres) – Lisboa.
- Autoridade para as Condições do Trabalho (futuros/as inspetores/as) 1 hora; 17 pessoas (6 homens e 11 mulheres) -Porto.

- **Formação no âmbito do Projeto “Violência Sexual nas relações de intimidade”**

Durante o ano de 2019, a CIG capacitou 860 profissionais da Administração Públicas (no âmbito do Projeto “Violência Sexual nas relações de intimidade”) das seguintes áreas setoriais: Justiça, Segurança Interna, Saúde, Segurança Social, Educação e Justiça.

- **Formação acreditada realizada em parceria com CFAE**

Em 2019 a CIG assegurou a seguinte formação contínua de docentes promovida por Centros de Formação de Associações de Escolas (CFAE), no quadro da ENEC e da ENIND, dando cumprimento à medida 3.1.2. do PAIMH e, em simultâneo, à medida 3.1.2. do mesmo Plano de Ação:

- 20 de março de 2019 - CFAE de Torres Vedras e Lourinhã

Lourinhã - Escola Secundária Dr. João Manuel da Costa Delgado: 52 docentes (90% mulheres e 10% homens) - 3 horas.

- 8 de maio de 2019 - CFAE de Torres Vedras e Lourinhã

Torres Vedras - Escola Secundária Madeira Torres: 35 docentes (86% mulheres e 14% homens) - 3 horas.

- Junho de 2019 – CFAE NovaFoco

7 - Das 18 horas, 6 foram dadas pela UMAR

Cacém/Sintra – Escola Secundária Gama Barros: 39 (92% mulheres e 8% homens) 3 horas

- 10 de julho – CFAE Levante Algarvio

Tavira – Escola Secundária Dr. Jorge Augusto Correia – 123 (86% mulheres e 14% homens) - 3 horas

- 9 outubro a 13 de novembro de 2019 - CFAE de Torres Vedras e Lourinhã

Torres Vedras - Escola Secundária Madeira Torres: 19 docentes (74% mulheres e 26% homens) - 124 horas

- 23 de outubro de 2019 – CFAE Porto Ocidental

Porto – Escola Secundária Garcia de Orta: 29 docentes (100% mulheres) 3 horas.

- **Formação realizada em parceria com outras entidades**

- A 29 de setembro de 2019, a CIG realizou uma sessão de formação de 3 horas, promovida pela Casa Pia, no âmbito do Programa de Formação interno, destinada a profissionais de educação dos centros educativos desta instituição, com os mesmos objetivos da formação realizada para os CFAE. Assistiram 15 docentes (80% mulheres e 20% homens).

- A 11 de julho de 2019, a CIG participou nas Jornadas de Educação Partilhar saberes e experiências promovidas pelo Agrupamento de Escolas de Pinhal de Frades assegurando o workshop “Promoção da Igualdade de Género em contexto escolar” com os mesmos objetivos que presidiram à formação realizada para os CFAE e para a Casa Pia. Não foi possível obter o número de pessoas presentes.

- **Formação realizada no contexto do Projeto-piloto A Escolinha em Viagem para a Igualdade**

No ano de 2019, a CIG continuou a desenvolver o Projeto-piloto A Escolinha em Viagem para a Igualdade, cujo segundo ano decorreu em 2018-2019, no quadro específico da ENEC e da ENIND, dando cumprimento às medidas 3.1.1., 3.1.2., 3.2.1. e 3.2.2. do PAIMH. A vertente formativa do Projeto organizou-se por sessões de 1,30h para docentes e educadoras, de 1h-1,30h para docentes de AEC e de 1h para assistentes operacionais, realizadas de forma regular ao longo do ano para o 1º e o 3º grupo e em dois momentos para o 2º grupo. Realizaram-se 12 sessões de formação (6 para docentes, 6 para assistentes operacionais e 2 para docentes de AEC (atividades extra e de complemento curricular) frequentadas, no seu conjunto, por 20 docentes/educadoras (83% mulheres e 17% homens) e por 6 assistentes operacionais do sexo feminino. Para além disso realizou-se uma sessão de sensibilização para as famílias, a cargo da Professora Doutora Cristina Vieira, da Universidade de Coimbra, à qual assistiram cerca de 60 pessoas (pais, mães e algumas avós).

Durante este ano, privilegiaram-se duas linhas de intervenção: a formação de profissionais de educação centrada na intervenção quotidiana junto das crianças e a sensibilização dirigida às famílias. Ao mesmo tempo, reforçou-se a articulação com o Projeto "Identidades" que integrou neste ano de forma explícita e inequívoca o tema da igualdade entre mulheres e homens nas suas atividades. Gradualmente, iniciou-se a alteração do funcionamento da escola, nível a que se situará o 3º e último ano do Projeto, iniciado em setembro de 2019. A avaliação externa continuou a ser assegurada pela

26

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

Escola Superior de Educação de Setúbal, a cargo da Professora Doutora Carla Cibele Figueiredo, tendo sido aplicados questionários finais a profissionais de educação, pais e mães e a crianças, bem como entrevistas a um grupo muito restrito destes três grupos.

- **Outras intervenções de cariz formativo**

Por proposta da CIG, a Prof^a Doutora Maria João Duarte Silva, da ESE de Lisboa, uma das autoras dos Guiões de Educação Género e Cidadania e colaboradora da CIG na formação realizada em torno destes materiais nos últimos anos, nomeadamente no quadro da ENEC, assegurou uma das sessões da formação transnacional do *Projeto ERASMUS+ Colourful Children: Working Towards Gender Equality at Pre-School Level*, que teve lugar em Torres Vedras, a 22- 24 de outubro 2019.

- **Formação Interseccional**

No dia 16 de outubro de 2019, decorreu o Workshop “A Promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na perspetiva da Interseccionalidade”. O trabalho dos mecanismos oficiais para a igualdade, promovido no âmbito de uma estreita colaboração entre os mecanismos oficiais para a igualdade CIG, CITE, ACM e INR. Esta iniciativa envolveu um grupo de 20 participantes na formação, entre os quais 17 pessoas do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

- **Formação a públicos estratégicos**

Nos dias 20 de novembro e 4 de dezembro de 2019, decorreram 2 formações “Igualdade e Não discriminação, promovidas pelo Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana que contou com a participação de 21 dirigentes – dos quais 10 do sexo feminino e 11 do sexo masculino.

No dia 27 de novembro de 2019, decorreu a formação “Igualdade e Não discriminação, promovidas pelo Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana que contou com a participação de 22 trabalhadores/as – dos quais 14 do sexo feminino e 8 do sexo masculino.

- **Formação na área LGBTI**

Formação para Órgãos de Polícia Criminal

Nos dias 28 e 29 de maio de 2019, A CIG promoveu uma ação de formação para 29 Órgão de Polícia Criminal pertencentes à Polícia Judiciária, PSP, GNR Procuradoria Geral da República e SEF, destes, 14 são do sexo feminino e 15 são do sexo masculino, no âmbito do Manual do CoE, policiamento de Crimes de ódio contra pessoas LGBTI – Formação para uma resposta policial profissional.

- **Projeto Engenheiras por um dia**

2ª Edição (2018/2019)

- 35 entidades parceiras
- 27 escolas
- 11 universidades

Resultados:

- Desafios de engenharia: 1143 alunas envolvidas
- *Role Model*: 597 alunas/os
- *Girls in ICT Day*: 40 escolas; 2446 estudantes e 75 engenheiras pertencentes às empresas, universidades e municípios, 4 delegações distritais da Ordem dos Engenheiros.
- Atividade de final ano letivo – laboratórios de engenharia e tecnologia em Guimarães e Lisboa: 438 estudantes e 107 laboratórios dinamizados pelas entidades parceiras.

Prémios

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

Projetos Apoio Financeiro a projetos de Prevenção e combate à MGF

DENOMINAÇÃO	VALOR APROVADO	DESCRIÇÃO DO PROJETO	DURAÇÃO	Ponto de situação de execução financeira
Associação Mulheres sem Fronteiras - “ODS 5 – Os Direitos das Sobreviventes”	8.000€ Falta 1600€	Promoção de ações de sensibilização e formação sobre MGF com vista à capacitação de profissionais ou futuros profissionais nas áreas da educação, saúde, serviço, social, direito etc.	18 meses	Iniciado em março de 2019. Execução financeira prevista para setembro de 2020
APF - Associação para o Planeamento da Família - “Kit de Abordagem à Mutilação Genital Feminina/Corte”	8.000€ Falta 1600€	Elaboração de Kit facilitador de abordagem e ações de formação/sensibilização, intitulado “Kit de Abordagem à Mutilação Genital Feminina/Corte”; Criação e formação de um grupo de Mulheres Mediadoras Culturais em Saúde, para que possam servir os interesses centrados nas vítimas ou potenciais vítimas.	18 meses	Iniciado em outubro de 2019. Execução financeira prevista para março de 2021
AJPAS - Associação de Intervenção Comunitária, Desenvolvimento Social e de Saúde - “@PN – as TIC pelo fim das Práticas Nefastas”	7.500€ Falta 1500€	Construção da aplicação informática dirigida prioritariamente a jovens (dentro e fora do contexto formal de ensino) e também docentes, formadores e profissionais com interesse/trabalho na área; Produção e atualização dos conteúdos técnicos.	12 meses	Iniciado em abril de 2019. Execução prevista para abril de 2020
UMAR - União de Mulheres, Alternativa e Resposta - “Intervenção Precoce em Igualdade”	6.500€ Falta 1300€	Criação de Módulo sobre Igualdade de Género/Práticas Tradicionais Nefastas nos cursos de preparação para o parto e parentalidade; Dinamização da ação de formação “Violência de Género e Práticas Tradicionais Nefastas” dirigida a educadoras/es de infância, docentes e assistentes operacionais.	12 meses	Iniciado em setembro de 2019 Execução prevista para setembro de 2020
Associação TIBISCO – Teatro Inter Bairros para a Inclusão Social e Cultura do Optimismo – “MGF – Maioridade Global Feminina”	6.500€ Falta 1300€	Sensibilização para o tema da MGF através de espetáculos, assembleias comunitárias e debates; Capacitação de agentes de mudança (10 jovens); Consciencialização de jovens sobre MGF através de sessões nas escolas de Loures.	14 meses	Iniciado em setembro de 2019 Execução prevista para junho de 2020
AFAFC - Associação dos Filhos e Amigos de Farim - “Ativismo saudável – Pela igualdade, pela saúde e pelos direitos humanos, contra a Mutilação Genital Feminina”	6.000€ Falta 1200€	Capacitação dos/as associados/as da AFAFC para que sirvam como interlocutores das comunidades junto de organismos de saúde, segurança social, autarquias, entidades públicas e privadas para sinalização e encaminhamento de casos de MGF; Ações de sensibilização promovidas pelos mesmos junto das comunidades e nas ditas organizações.	12 meses	Iniciado em abril de 2019. Execução prevista para abril de 2020.

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.

Atividades no âmbito do dos EEA Grants 2014-2021, em 2019.

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

As atividades, em 2019, foram as seguintes:

- Lançamento e apresentação pública do Programa em todo o país.

- Reuniões técnicas com Parceiro do Programa (*Norwegian Equality and Non-Discrimination Ombud*), *Financial Mechanism Office* (FMO), Unidade Nacional de Gestão (UNG), Embaixada da Noruega.
- Assinatura dos Contratos, lançamento e acompanhamento dos Projetos Pré-definidos:
 - “*Equality Platform and Standard*” – Promotor: CITE.
 - “*Ge-HEI: Gender Equality in Higher Educations Institutions*” – Promotor: DGES.
 - “*National Statistics System on Gender Equality*” – Promotor: INE.
 - “*Gender Equality Opportunities in Senior Management*” – Promotor: CIP.
- Lançamento de 5 concursos:
 - Fev-Mai 19: *Open Call #1* - Sistemas de avaliação das componentes das funções e instrumentos de análise das desigualdades entre mulheres e homens.
 - Mar-Mai 19: *Small Grant Scheme #1* - Elaboração de estudos que analisem o impacto económico das desigualdades entre mulheres e homens.
 - Mar-Mai 19: *Call #5* - Projetos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens ao nível local.
 - Mar-Mai 19: *Open Call#4* - Projetos para melhorar a proteção das vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.
 - Mar-Mai 19: *Small Grant Scheme #2* - Projetos de prevenção e estratégias de apoio a crianças e jovens na área da violência contra as mulheres e a violência doméstica.
 - Processo de seleção das 112 candidaturas recebidas nos 5 concursos;
- No domínio das relações bilaterais:
 - “Reforço das Relações Bilaterais com a Islândia”
- Apresentação do Programa Conciliação e Igualdade de Género, Reykjavík (Islândia, 2 a 5 de junho de 2019).
- Co-organização da “*Gender Equality Conference*”, com o Ministério dos Negócios Estrangeiros da Islândia, o *Norwegian Equality and Anti-Discrimination Ombud* (LDO) e o *Financial Mechanism Office* (FMO), Reykjavík (Islândia, 31 de outubro e 1 de novembro de 2019).
- “*Synergies Project*”.
- Participação na Conferência organizada no contexto da Presidência romena junto do Conselho da UE, “Para uma Europa sem violência contra mulheres e raparigas”, em Bucareste (Roménia, 4 a 6 de junho).
- Participação na “*Conference European Experience with the Istanbul Convention*” e reunião do Projeto, em Praga (República Checa, 7/8 outubro).
- “*Work with law enforcers and judges*” – Reuniões com Centro de Estudos Judiciários, Provedoria da Justiça e Conselho da Europa.

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 Legua e Ciências Forenses.

Ao longo de 2019, o SIVVD atendeu 561 chamadas sobre assuntos gerais.

Neste total [561], apenas 322 chamadas foram classificadas como situações relacionadas com violência doméstica, o que corresponde a 83% do total de chamadas e 96 corresponderam a atendimentos relacionados com outras matérias (17%) não diretamente relacionados com violência doméstica.

Em termos gerais, o número total de chamadas atendidas em 2019 [561] foi superior a 2018 [392], correspondente a um aumento de 43%. No caso das chamadas sobre temas não diretamente relacionados com a violência doméstica, também se verificou um aumento de 44% de 2019 face ao ano anterior [2018 – 322; 2019 – 465].

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 2019, 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 2019, 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 – dias úteis, das 9,30h às 12,30h e das 14h às 17,30h.

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 Bibliográfica da Biblioteca 141 333 documentos com um espaço ocupado de 49 GB, dos quais, 10 538 monografias, 308 recursos eletrónicos, 228 material gráfico, 213 folhetos, 1 572 analíticos, 83 032 recortes de imprensa em suporte eletrónico.

A base de dados do Arquivo, possui 69 487 documentos descritos em suporte eletrónico, ocupando um espaço de 33 GB.

Sendo o CID da CIG um serviço de atendimento, orientação e apoio especializado, no ano de 2019, atenderam-se 72 utilizadores/as presencialmente e 1.978 via *email* ou telefone (realizaram maioritariamente pedidos de publicações e outros materiais CIG).

Ao nível do *site*, a área da biblioteca teve 5 287 visitantes, o que representa um aumento de 1692 em relação a 2018. Quanto à área do arquivo, teve 242 visitantes, aumentando 170 visitas comparativamente a 2018.

O Catálogo *on-line* do CID (Biblioteca) da CIG relativo teve 6.930 entradas de utilizadores, que consultaram 29 758 páginas, numa média de 2.479 páginas por mês. O catálogo do Arquivo *on-line* do CID teve 242 utilizadores, com 825 entradas.

Em termos de comunicação institucional, a CIG possui o *site*, as redes sociais Facebook e Twitter, a Newsletter e o Boletim Informativo do CID.

No ano de 2019, o site da CIG registou um total de 363,643 entradas, por 153,712 utilizadores/as, correspondente a 453,022 visualizações.

As entradas no *site* são realizadas, maioritariamente, por entradas diretas (74.87%), seguida pelas redes sociais (70.78%) e seguida por pesquisa orgânica (53.30%). Os conteúdos mais visitados são a homepage, com Homepage 77,915 visitas, seguindo-se a documentação de referência, na área de igualdade de género em Portugal, com 18,260 visitas e as campanhas, com 12,443 entradas.

No ano de 2019 foram publicadas 412 notícias, correspondentes às áreas “Destaques” e “CIG Divulga”, as secções de maior procura do site. Comparativamente ao ano anterior de 2018, houve um aumento de 20% no número de publicações.

Em termos de perfil dos utilizadores, 82.46% são oriundos de Portugal, seguindo-se o Brasil e Estados Unidos.

Relativamente às Redes Sociais, a que tem mais impacto no público é o Facebook. No ano de 2019, angariaram-se 2.475 novos gostos da página da CIG, correspondentes a um total 29.200 gostos, numa média de 207 por mês. De referir que no ano de 2019 não se recorreu a qualquer publicação patrocinada, sendo o alcance apenas orgânico.

No ano de 2019 realizaram-se 686 publicações/*posts*, que obtiveram um alcance total - orgânico - de 2.339.590 pessoas (que tiveram qualquer publicação da CIG apresentada nos seus ecrãs). Este número corresponde a um alcance médio de 194.965 por mês.

No Twitter foram inseridas 347 publicações no ano de 2019, registando-se 108.347 impressões, ou seja, o número de vezes que os utilizadores/as viram as publicações da CIG nesta rede social.

A CIG/DDI lançou, em janeiro de 2019, o Boletim Informativo do Centro de Informação e Documentação que visa dar a conhecer o grande e ímpar acervo documental que este centro possui. Esta publicação é enviada, mensalmente, para todas as Bibliotecas Municipais, Universitárias e Escolares do país.

Em termos de participações em eventos a CIG através da DDI participou no 1º Encontro de Mulheres Matemáticas em Portugal organizado pela Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Nova, nos dias 22 a 24 de julho. A CIG, apoiou ainda financeiramente o evento permitindo a realização do cofe break, de uma exposição sobre mulheres matemáticas e respetivos postais para divulgação.

Participou na festa de acolhimento às/aos novas/os estudantes da Universidade Nova - FCSH, a 19 de setembro, com uma banca de publicações.

Foi júri para a melhor Longa Metragem no Festival de cinema «Olhares do Mediterrâneo – *Women’s Film Festival*», da responsabilidade do grupo Olhares do Mediterrâneo e do CRIA (Centro em Rede de Investigação em Antropologia, ISCTE), que decorreu entre 30 de outubro e 3 de novembro, no cinema S. Jorge. A CIG também apoiou financeiramente o evento na tradução da longa-metragem vencedora.

A DDI coordenou a iniciativa interna de Natal «Caça ao Tesouro “À descoberta da CIG”», realizada no dia 20 e destinada às filhas, aos filhos e a crianças das famílias da sua equipa de profissionais.

A DDI disponibilizou, ainda, as exposições «Ecos da Imprensa “Carolina Beatriz Ângelo 1878-1911”» e “40 Anos. 40 Cartazes” a várias entidades e autarquias.

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. – Relações internacionais

Grupo de Alto Nível para o *Mainstreaming* de Género (C.E.)

A CIG participou nas duas reuniões do Grupo de Alto Nível para o *Mainstreaming* de Género (*) que tiveram lugar em Bucareste (Roménia) e Helsínquia (Finlândia).

(*) - Este Grupo é formado por representantes dos mecanismos responsáveis pelo *mainstreaming* de género de cada um dos Estados membros da U.E., sendo presidido pela Comissão Europeia (CE). As reuniões deste Grupo realizam-se regularmente duas vezes por ano e são organizadas pela (CE) em

colaboração com a Presidência em exercício da União Europeia. O Grupo tem como tarefas o planeamento estratégico de atividades e políticas na área da Igualdade de Género a implementar pelas presidências da U.E., o seguimento da Plataforma de Ação de Pequim, apoiar a Comissão na preparação do Relatório Anual sobre Igualdade entre Homens e Mulheres.

HLG sobre não-discriminação, igualdade e diversidade (CE)

A CIG participou nas duas reuniões anuais do Grupo de Alto Nível para a Não discriminação, Igualdade e Diversidade (*).

(*) – Este Grupo é composto por peritos e peritas que apoiam a Comissão Europeia na implementação da legislação, bem como dos programas e políticas nas áreas da não discriminação, igualdade e diversidade e Portugal é representado, neste grupo, pela Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e pelo Alto Comissariado para as Migrações.

Management Board (EIGE)

O Vice-Presidente da CIG, enquanto membro efetivo, participou nas duas reuniões anuais do *Management Board* do EIGE.

O EIGE é constituído por uma direção e três unidades:

- Unidade de operações para investigação de ponta e recolha de dados.
- Unidade de gestão dos conhecimentos e comunicação, que fomenta o diálogo entre as partes interessadas e apoia ações de sensibilização.
- Unidade administrativa para o funcionamento eficiente do instituto.

O *Management Board* do EIGE é dirigido por um Conselho de Administração, que adota o programa de trabalho e o orçamento. O Conselho de Administração do EIGE é composto por 18 membros rotativos e um representante da Comissão Europeia.

Reunião do trio de Presidências da União Europeia (2020-2021) para a Igualdade de Género

A CIG participou numa reunião técnica de preparação do trio de Presidências da União Europeia na área da Igualdade de Género, em Berlim.

A convite da Divisão de Políticas Europeias e Internacionais de Igualdade de Género da Alemanha (Ministério da Família, Seniores, Mulheres e Juventude), a CIG participou numa primeira reunião técnica de preparação do Trio de Presidência da União Europeia na área da igualdade de Género, a 11 de outubro, na cidade de Berlim.

Este foi o primeiro encontro ao nível técnico entre os países que integram o Trio de Presidências (2020-2021) para esta área setorial, (Alemanha, Portugal e Eslovénia) tendo sido discutidas as prioridades políticas, o ponto de situação da preparação do Programa conjunto de 18 meses e a discussão do primeiro *draft* da futura Declaração do Trio nesta área temática.

Comissão para a Igualdade de Género (GEC) CdE

A CIG esteve representada nas duas reuniões anuais desta Comissão. A representante efetiva portuguesa, Andreia Lourenço Marques, Assessora para as Relações Internacionais, foi nomeada pelos seus pares para vice-presidente do GEC.

Esta Comissão foi estabelecida para ajudar a garantir a integração da igualdade entre mulheres e homens em todas as políticas do Conselho da Europa e fazer a ponte entre os compromissos assumidos a nível internacional e a realidade das mulheres na Europa. A Comissão, cujos membros são nomeados pelos Estados-Membros, dá aconselhamento, orientação e apoio a outros órgãos do Conselho da Europa e aos Estados-Membros. A Comissão de igualdade de Género apoia a implementação dos cinco objetivos da Estratégia para a Igualdade de Género do Conselho da Europa 2018-2023.

Participação na 63ª Sessão da CSW

A 63ª Sessão da CSW, promovida pelas Nações Unidas, teve lugar em Nova Iorque, decorreu nos dias 11 a 22 de março de 2019. As discussões centraram-se no tema principal sobre a perspetiva de género nas áreas da proteção social, serviços públicos e infraestruturas. A CIG esteve representada pela sua Presidente, Teresa Fragoso, e pela Assessora para as Relações Internacionais, Andreia Lourenço Marques.

No discurso de Abertura da Sessão, o Secretário Geral das Nações Unidas, António Guterres, destacou o facto de as “mulheres deverem ser envolvidas como participantes iguais em todos os aspetos da sociedade” pois só assim se “construirá um mundo melhor”. Lamentou o aumento das “agendas nacionalistas, populistas e de austeridade” que pretendem fazer recuar os direitos das mulheres. Nesse aspeto, informou que, enquanto Secretário Geral, fez com que, pela primeira vez na história da Organização, haja mais mulheres do que homens em lugares de tomada de decisão superior e paridade de género entre os coordenadores/as residentes, e mais mulheres na liderança das operações de paz. Destacou que a organização “não vai voltar atrás” e que continuará a lutar pela verdadeira igualdade de género e pelo empoderamento das mulheres, e que tem “orgulho em ser feminista”.

Destaca-se a realização de duas mesas redondas de alto nível, sobre o tema prioritário, onde as e os Representantes dos Estados-membros apresentaram as suas intervenções sobre lições aprendidas, resultados e boas práticas, obstáculos e desafios, apoiados em dados no que respeita à implementação dos compromissos relacionados com este tema, ao nível nacional.

De salientar na intervenção da Chefe da Delegação Portuguesa, Rosa Monteiro, Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, que em face do aumento das “agendas nacionalistas, populistas e de austeridade”, informou que o Governo “está empenhado no caminho oposto, garantindo a consolidação dos direitos das mulheres e o reforço da sua proteção. Efetivamente, disse, perante o plenário, que apesar do “Governo Português privilegiar a intervenção estrutural, recusando abordagens isoladas” e do incremento nas políticas e incentivos à conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar para mulheres e homens, Portugal “continua a ser muito desigual na distribuição do trabalho não pago, especialmente o de cuidado”.

À margem dos trabalhos da CSW, a Presidente da CIG reuniu com a Coordenadora europeia Anti-Tráfico, Myria Vassiliadou, que muito elogiou o trabalho que Portugal tem vindo a realizar nos últimos anos nesta área, e muito em especial ao papel da CIG. Teresa Fragoso participou ainda no *side event* organizado pela Comissão Europeia sobre prevenção e combate ao tráfico de seres humanos.

Realça-se a intervenção nacional no diálogo interativo com Espanha, sobre o tema de revisão, onde Teresa Fragoso teve a possibilidade de enfatizar, perante a audiência, a lei que introduz medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens.

As Conclusões Acordadas desta Sessão, aprovadas por consenso, na noite de 22 de março, foram as primeiras de sempre a abordar as questões da igualdade de género na proteção social, nos serviços públicos e nas infraestruturas.

Portugal esteve integrado na equipa negociadora da União Europeia, havendo a assinalar, como bastante positivo, o seu contributo nas diferentes áreas em discussão, nomeadamente nas áreas do trabalho não remunerado e conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar, eliminação de estereótipos de género, *mainstreaming* de género, violência contra as mulheres e raparigas, educação, direitos sexuais e reprodutivos, acesso à água potável e ao saneamento, entre outras.

3.º Exame Periódico Universal de Direitos Humanos a Portugal

Teve lugar no passado dia 8 de maio, em Genebra, o 3.º Exame Periódico Universal de Direitos Humanos, a Portugal. De referir que participaram neste diálogo 94 Estados-membros das Nações Unidas, reconhecendo os progressos e os desafios nacionais em matéria de promoção e salvaguarda dos direitos humanos. Foi, como parte do próprio exercício, emitido um conjunto de recomendações a Portugal.

A delegação nacional foi liderada pela Secretária de Estado dos Negócios Estrangeiros e da Cooperação, Teresa Ribeiro, pela Secretária de Estado Adjunta e da Administração Interna, Isabel Oneto, e pela Secretária de Estado da Justiça, Anabela Pedroso.

A CIG esteve representada pela Assessora para as Relações Internacionais, Andreia Lourenço Marques. O Exame Periódico Universal, conhecido pela sigla inglesa UPR (*Universal Periodic Review*), é um mecanismo intergovernamental do Conselho de Direitos Humanos de revisão pelos pares e com envolvimento de ONGs e de instituições nacionais de Direitos Humanos, criado em 2006, que procede à avaliação da situação de direitos humanos de todos os Estados membros das Nações Unidas a cada quatro anos (48 países por ano, repartidos por três sessões).

Reunião UNECE - Beijing + 25 Regional Review Meeting

A CIG esteve representada na reunião *UNECE Beijing + 25 Regional Review Meeting*, nos dias 29 e 30 de outubro, em Genebra. Paralelamente, a representante nacional, Andreia Marques, Assessora para as Relações Internacionais, foi oradora num *side event* coorganizado pelo o EIGE, Suécia e Bélgica.

Seminário “Promover e apoiar a igualdade de género: o trabalho do Instituto Europeu para a Igualdade de Género

No âmbito da visita do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE no acrónimo inglês) a Portugal, foi organizado o Seminário “Promover e apoiar a igualdade de género: o trabalho do Instituto Europeu para a Igualdade de Género” para individualidades e entidades nacionais.

O evento contou com a participação da CIG.

O Vice-Presidente da CIG, Carlos Duarte, fez um dos discursos de abertura, juntamente com Sofia Colares Alves, Chefe de Representação da Comissão Europeia em Portugal, e Mira Banerjee, Chefe de Unidade de Gestão do Conhecimento e Comunicação do EIGE; a Presidente da CIG, Teresa Fragoso, fez uma apresentação sobre “Igualdade de Género no Portugal: tendências, lacunas e políticas”; João Paiva, Chefe de Equipa do Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género da CIG apresentou o enquadramento, os resultados e as recomendações do recente projeto sobre Orçamentação de Género; e as conclusões do encontro ficaram a cargo de Andreia Lourenço Marques, Assessora para as Relações Internacionais da CIG.

O encontro aconteceu em Lisboa, a 25 de junho, na Delegação da Comissão Europeia em Portugal.

Execução do Protocolo de Cooperação assinado entre o Governo da República Portuguesa e o Governo da República Democrática de Timor-Leste

Em janeiro de 2012, foi celebrado o Protocolo de Cooperação entre a Secretária de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade, da República Portuguesa, e a Secretária de Estado da Promoção da Igualdade, da República Democrática de Timor-Leste.

O Protocolo de Cooperação tem sido cumprido desde a data da sua assinatura. No entanto, entenderam as partes que, e ao abrigo do Parágrafo 7, se deveriam reforçar os princípios de partilha de conhecimentos e experiências, alargando o âmbito de alcance das atividades a desenvolver entre os dois países, enquanto meio para a plena concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e dos outros compromissos internacionalmente acordados em matéria de direitos humanos, em particular no domínio da igualdade de género, designadamente a PECIGEM – Plano Estratégico de Cooperação para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres na CPLP.

Neste sentido, foi assinada uma adenda ao Protocolo de 2012, no passado dia 13 de março de 2017, entre a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade de Portugal, Catarina Marcelino, e a Secretária de Estado para o Apoio e Promoção Socioeconómica da Mulher de Timor-Leste, Veneranda Lemos que, de entre outras cláusulas, prevê: “e) Promover a participação de pessoal da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género em programas de intercâmbio profissional a acolher pela Secretaria de Estado para o Apoio e Promoção Socioeconómica da Mulher;”

Assim, e para dar cumprimento ao Protocolo, foram encetados contactos com a contraparte Timorense no sentido de acolherem durante um mês a signatária, durante uma reunião bilateral que se realizou em Nova Iorque, à margem da CSW.

Neste sentido, a SEII solicitou que a Assessora para as Relações Internacionais da CIG, Andreia Lourenço Marques, se deslocasse durante um mês no sentido de capacitar o pessoal técnico para: a

elaboração dos relatórios internacionais, nomeadamente da CEDAW, Pequim+25 e CPLP; e apoiar no *mainstreaming* de género e articulação com outras áreas governativas.

Atendendo à disponibilidade e calendários das reuniões internacionais, a Missão/Capacitação do pessoal da SEII decorreu entre os dias 29 de julho e 29 de agosto.

5.7. - Outras atividades desenvolvidas pela CIG

As atividades não previstas no PA-CIG-2019, 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-2019.

- **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*, publicado pelo Conselho da Europa, 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.

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

Foi iniciado o processo de recolha de contributos para o terceiro relatório de avaliação sobre a situação de Portugal quanto à implementação da Convenção de Varsóvia, cuja coordenação está a cargo da CIG.

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

Ao longo de 2019, 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/ação, 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 iniciou-se 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 Universidade Complutense de Madrid e a CIG, enquanto responsável pela implementação do projeto em Portugal, como entidades parceiras.

É um projeto inovador que veio 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 teve a duração de 22 meses e pressupunha 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. Contou 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 funcionaram 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 Lisboa (março de 2018) e o encerramento, em Madrid (julho de 2019).

Ações executadas em 2019:

- Reuniões do Comité de Acompanhamento.
- Reuniões do Conselho Consultivo.
- Formações para empresas e universidades (*).
- Tratamento dos resultados do pré e do pós-teste.
- Produção de materiais (Folhetos, Guia de Boas Práticas para o setor público e privado, Vídeos e Relatório Final).
- Encerramento do projeto;

(*) - Dados da Formação no âmbito do projeto:

Empresa/Universidade	Data	Nº de pessoas	Perfil
TAP	27 de março 2019	16	Recursos Humanos, Líderes de Empresariais
FUJITSU	28 de março 2019	20	Recursos Humanos, Líderes de Empresariais
LUSH	28 de março 2019	7	Recursos Humanos e pessoas na área da diversidade da empresa
BNP	29 de março 2019	55 40	Pessoas com trabalho na área da gestão da diversidade chefias intermédias e chefes de equipa/supervisores,
IBM	8 de abril 2019	30	Recursos humanos, chefias de topo, chefias intermédias e pessoas envolvidas com a área da diversidade da empresa
WIZINK	8 de abril 4 de junho de 2019	10	Recursos Humanos e pessoas na área da diversidade da empresa
Universidade de Évora	17 de maio 2019	35	Pessoal docente e de serviços administrativo
Total de pessoas formadas - 213			

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

6.1. - Recursos humanos

A CIG contava, em 31 de dezembro de 2019, com 57 trabalhadores/as em funções, distribuídos/as pelos grupos de pessoal e relações jurídicas de emprego público refletidos na seguinte tabela:

EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E GÉNERO											
Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de Feminização		
	N	%(*)	N	%	N	%(**)	N	%(**)			
Dirig. Sup. 1.º grau(*)	1	1,75%	0		0	0,00%	1	2,22%	100,00%		
Dirig. Sup. 2.º grau	2	3,51%	3	5,26%	2	16,67%	0	0,00%	0,00%		
Dirig. interm. 1.º grau	2	3,51%	0		2	16,67%	0	0,00%	0,00%		
Dirig. Interm. 2.º grau	3	5,26%	5	8,77%	1	8,33%	2	4,44%	66,67%		
Téc. Sup. (CTFP-TI)	35	61,40%	0		6	50,00%	29	64,44%	82,86%		
Téc. Sup. (CTFP-TRI)	0	0,00%	35	61,40%	0	0,00%	0	0,00%	#DIV/0!		
Assist. técnic. (CTFP-TI)	8	14,04%	0		0	0,00%	8	17,78%	100,00%		
Assist. técnic. (CTFP-TRI)	1	1,75%	9	15,79%	0	0,00%	1	2,22%	100,00%		
Assist. operacionais	3	5,26%	3	5,26%	1	8,33%	2	4,44%	66,67%		
Informático	2	3,51%	2	3,51%	0	0,00%	2	4,44%	100,00%		
Total	57	100,00%	57	100,00%	12	100,00%	45	100,00%	78,95%		

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 1 trabalhador/a. O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CIG é o de técnico superior com 35 trabalhadores/as, ou seja, 61,40% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 15,79% (9 trabalhadoras).

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 3,51% (2 trabalhadoras).

A taxa de feminização situa-se nos 78,95%, correspondendo a 46 trabalhadores do género feminino e 13 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 o Balanço Social da CIG – 2019 (Cf. ANEXO II - Balanço Social da CIG), elaborado em conformidade 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 – 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 2019, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 5.034.778 EUR, dos quais, 2.290.356 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 2.744.422 EUR no âmbito do orçamento de projetos.

Durante o ano de 2019, 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 5.274.159 EUR, significando um acréscimo de 36% face a igual período homólogo (3.895.894 EUR).

A execução orçamental da CIG no exercício económico de 2019, por fonte de financiamento (FF), encontra-se refletida no quadro seguinte:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL 2019				
Fontes de Financiamento (FF)	Dotação Inicial (1)	Dotação Corrigida (2)	Pagamentos Líquidos (3)	Grau de Execução (4)=3/2
<small>Valores em euros</small>				
Orçamento de Atividades				
FF 111 Receitas Gerais	1 958 630	1 956 788	1 847 899	94%
FF 129 Transferências RP entre organismos	331 726	331 076	100 804	30%
'Sub-total	2 290 356	2 287 864	1 948 703	85%
Orçamento de Projetos				
FF 153 RG afetas a projetos co-financiados (POISE)	84 209	81 743	72 449	89%
FF 157 RG afetas a projetos co-financiados (Outros)	104 956	103 702	78 734	76%
FF 168 Saldos de RP Afetas a Projetos Confinanciados	0	235 000	235 000	100%
FF 169 Transf. RP Afetas a Proj. Cofinanc. entre Organismos	531 677	280 776	0	0%
FF 242 Fundo Social Europeu	1 448 871	1 448 871	477 434	33%
FF 248 Fundo Social Europeu	28 351	28 351	24 595	87%
FF 282 Outros	546 358	494 585	226 242	46%
FF 288 Saldos de Fundos Europeus	0	313 267	228 170	73%
'Sub-total	2 744 422	2 986 295	1 342 623	45%
Total	5 034 778	5 274 159	3 291 326	62%

Como se pode verificar, os pagamentos efetuados atingiram 3.291.326 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 62%. O montante executado de atividade ascendeu a 1.948.703 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 85%, e o montante executado de projetos foi de 1.342.623 EUR a que correspondente uma taxa de execução de 45%.

EXECUÇÃO 2019 (INICIAL/CORRIGIDO/PAGAMENTOS)

valores em euros

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	ORÇAMENTO DE ATIVIDADES			ORÇAMENTO DE PROJETOS			TOTAL		
	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos 2019	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos 2019	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos 2019
D.01 Despesas com o pessoal	1 633 343	1 633 818	1 555 390	521 252	581 705	376 159	2 154 595	2 215 523	1 931 549
D.02 Aquisição de bens e serviços	455 456	589 329	378 781	1 772 010	2 006 256	771 230	2 227 466	2 595 585	1 150 011
D.03 Outros encargos	0	100	33	0	0	0	0	100	33
D.04 Transferências correntes	173 000	7 500	6 500	446 161	372 421	195 000	619 161	379 921	201 500
D.06 Outras despesas correntes		5 430	5 347	0	8 533	234	0	13 963	5 581
D.07 Aquisição de bens de capital	28 557	51 684	2 653	5 000	17 380	0	33 557	69 064	2 653
Total Geral	2 290 356	2 287 861	1 948 703	2 744 423	2 986 295	1 342 623	5 034 779	5 274 156	3 291 327

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 85%, para o qual contribuiu o grau elevados de execução no âmbito da FF 111 Receitas gerais em cerca de 97%. A FF 129 - Receitas próprias, referente à atribuição de verbas de jogos sociais, apresenta um grau de execução de 30% 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.

No entanto, salienta-se que o grau de execução dos pagamentos efetuados com as verbas dos jogos sociais atribuídas foi de cerca de 80%.

ORÇAMENTO CIG

EXECUÇÃO 2019 (INICIAL/CORRIGIDO/PAGAMENTOS) - ORÇAMENTO DE ATIVIDADES

valores em euros

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	FF 111 - RECEITAS GERAIS			FF 129 - RECEITAS PRÓPRIAS			TOTAL		
	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos
D.01 Despesas com o pessoal	1 626 343	1 626 818	1 549 279	7 000	7 000	6 111	1 633 343	1 633 818	1 555 390
D.02 Aquisição de bens e serviços	300 730	301 406	292 737	133 141	287 926	86 044	433 871	589 332	378 781
D.03 Outros encargos	0	100	33	0	0	0	0	100	33
D.04 Transferências correntes	3 000	3 000	3 000	0	4 500	3 500	3 000	7 500	6 500
D.06 Outras despesas correntes	0	280	198	21 585	5 150	5 149	21 585	5 430	5 347
D.07 Aquisição de bens de capital	28 557	25 184	2 653	170 000	26 500	0	198 557	51 684	2 653
Total Geral	1 958 630	1 956 788	1 847 899	331 726	331 076	100 804	2 290 356	2 287 864	1 948 703

Relativamente ao orçamento de projetos verificou-se que a execução orçamental se situou nos 45% do orçamento corrigido, justificado, em parte, por se tratar do arranque do novo mecanismo financeiro EEA Grants.

ORÇAMENTO CIG

EXECUÇÃO 2019 (INICIAL/CORRIGIDO/PAGAMENTOS) - ORÇAMENTO DE PROJETOS

valores em euros

AGRUPAMENTO ECONÓMICO DE DESPESA	FF 153/157/168/169 - Participação Nacional			FF 242/248/282/288 - Participação Comunitária			TOTAL		
	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos
D.01 Despesas com o pessoal	89 130	76 055	66 532	432 122	505 650	309 627	521 252	581 705	376 159
D.02 Aquisição de bens e serviços	565 145	561 319	274 416	1 206 864	1 444 937	496 814	1 772 009	2 006 256	771 230
D.03 Outros encargos	-	-	0	-	-	0	-	-	0
D.04 Transferências correntes	65 817	61 062	45 000	380 344	311 359	150 000	446 161	372 421	195 000
D.06 Outras despesas correntes	-	235	234	-	8 298	0	-	8 533	234
D.07 Aquisição de bens de capital	750	2 550	0	4 250	14 830	0	5 000	17 380	0
Total Geral	720 842	701 221	386 183	2 023 580	2 285 074	956 441	2 744 422	2 986 295	1 342 623

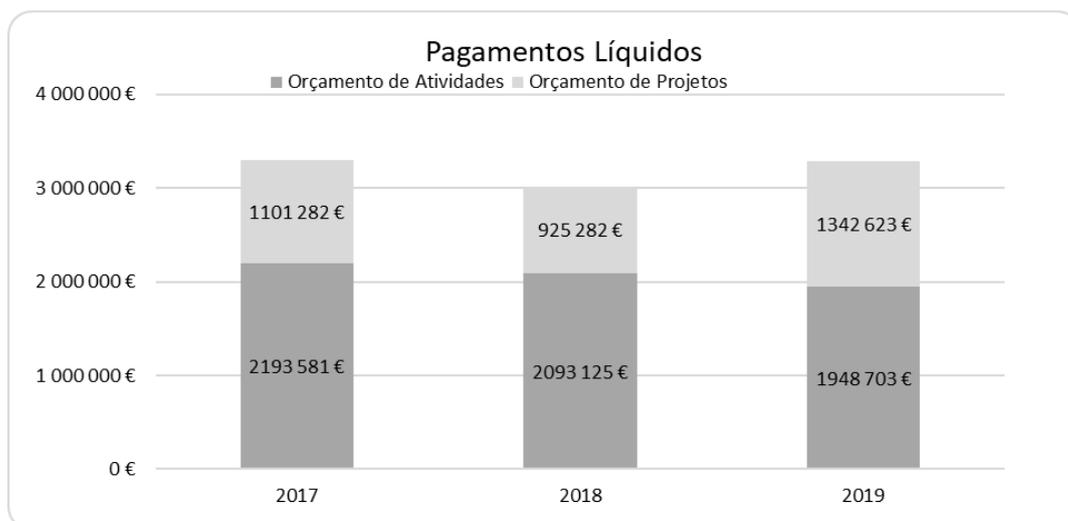
O quadro seguinte permite observar a execução orçamental do orçamento de projetos no ano 2019.

EXECUÇÃO 2019 - ORÇAMENTO DE PROJETOS

valores em euros

PROJETOS COFINANCIADOS	Participação Nacional			Participação Comunitária			TOTAL		
	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos	Inicial 2019	Corrigido 2019	Pagamentos Líquidos
10222 - Teleassistência - PO	71 232	127 983	116 950	403 648	412 025	130 229	474 880	540 008	247 179
10223 - Teleassistência - PO	7 088	11 188	10 250	28 351	28 351	24 595	35 439	39 539	34 845
10250 - Campanhas de sensibilização na área da Cidadania e IG	4 181	3 961	904	23 694	27 955	34 023	27 875	31 916	34 927
10251 - Violência Sexual nas Relações de Intimidade	17 909	17 336	13 415	76 780	191 414	87 793	94 689	208 750	101 208
10274 - Work Life Balance and Gender Equality (EEA Grants)	77 239	76 672	58 854	439 427	494 023	237 791	516 666	570 695	296 645
10697 - Teleassistência - PO	98 195	113 547	107 800	98 195	98 195	59 159	196 390	211 742	166 959
10701 - Advancing in LGBT Diversity Management in the Public and Private Sector (ADIM)	9 809	9 694	6 465	30 151	0	0	39 960	9 694	6 465
10855 - Ações de Sensibilização e Campanhas	0	263 058	0	0	469 838	21 544	0	732 896	21 544
10857 - Assistência Técnica do POISE - EMIG	435 190	77 782	71 545	923 334	563 273	361 306	1 358 524	641 055	432 850
Total Geral	720 843	701 221	386 183	2 023 580	2 285 074	956 441	2 744 423	2 986 295	1 342 623

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.

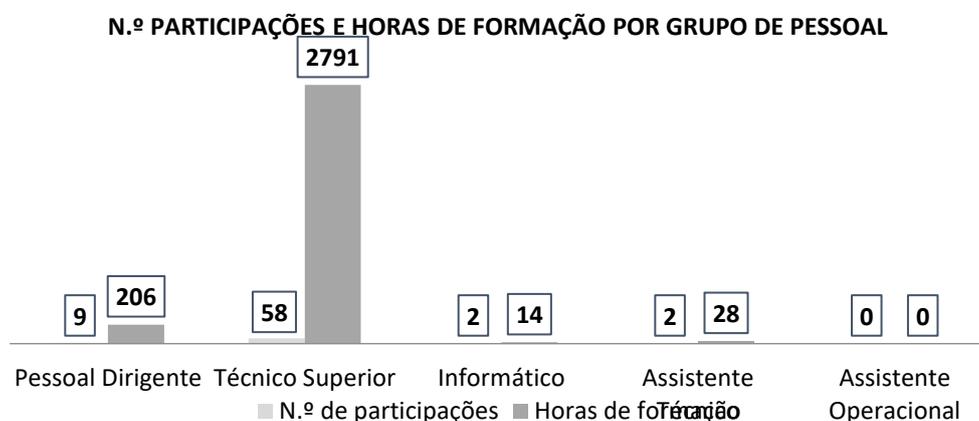


7. - Grau de realização do Plano de Formação Interna

Em conformidade com o Balanço Social da CIG – 2019, 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 2019 foram gastos na rubrica de despesas com a formação o montante de 230 EUR, suportado pelo orçamento de atividades da Comissão.

A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal e por número de horas de formação no ano de 2019, 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 2019, secundado pelo pessoal dirigente e, por último, pelo pessoal assistente técnico e de informática.

8. - 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 (PGRCIC), cujo conteúdo e estrutura atuais não aportam mais-valias à organização. Com efeito, pretende-se com esta revisão que o PGRCIC 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.

9. - 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.

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.

10. - 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 2019, verifica-se que existe aqui uma estrutura habilitacional em consonância com a matriz de tecnicidade elevada a deste organismo. Com efeito, a

31.12.2019, o nível habilitacional mais representativo era o da licenciatura (59,22% dos/as trabalhadores/as), sendo que os/as trabalhadores/as mestres e/ou doutorados/as correspondiam a cerca de 23,19% dos efetivos, ou seja, cerca de 79% 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.

11. - 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.

12. - 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 – outubro de 2019;
- Universo de inquirição – Unidades orgânicas de Lisboa e Porto;
- Universo da população – 60 trabalhadores/as (c/ exclusão dos cargos de direção superior, que são 3 [2 H + 1 M]); O mapa de pessoal da CIG contava a 31.12.2019 com 63 pessoas.
- Obtiveram-se 38 respostas (no ano anterior, 39), ou seja, cerca de 63,3(3)% [taxa de resposta] 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. Em todo o caso, pode-se referir que as médias dos valores de cada item variaram entre 2,84 e 4,59; moda (apurada entre todos os valores) = 4; mediana (apurada entre todos os valores) = 4.
- 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

- peçoais», 5.4. - «Participar em projetos de mudança na organização», 5.5. - «Sugerir melhorias» apresentam uma média geral de 4,0 (referência qualitativa «Satisfeito»).
- Os itens menos valorados referem-se a dois aspetos, a saber: - Aos “Serviços de refeitório e bar”, apresentando uma média indicadora de insatisfação (2,68) e aos “Aspetos gerais da gestão (Presidência e dirigentes intermédios ou equiparados) - Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado” (2,86).
 - 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».

13. - Balanço Social

Pela sua natureza, especificidade e objetivos, o Balanço Social da CIG – 2019 foi elaborado de forma autónoma, o qual pode ser consultado em anexo ao presente Relatório (Cf. ANEXO II – Balanço Social da CIG – 2019).

III - Avaliação final

1. - Breve análise sobre a execução do PA-CIG-2019

Tal como referido em parte anterior do presente Relatório, o PA-CIG-2019 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. A definição do PA-CIG-2019 colheu os respetivos fundamentos, linhas estratégicas de execução, monitorização e avaliação em conformidade com as Grandes Opções do Plano para 2019, estabelecidas pela Lei n.º 70/2018 de 31 de dezembro, designadamente no respeito aos compromissos e políticas com expressão no seu capítulo 8.4 — «Promoção da igualdade e da não discriminação».

De acordo com estas orientações e de acordo com as atribuições e missão da CIG, o PA-CIG-2019 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-2019 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 2019, 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, destaca-se a coordenação geral da execução 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 2019, 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 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 2019.

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 2019 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.

Tal como se descreveu em anterior parte deste Relatório, a CIG deu especial importância à área da formação, sublinhando a importância destas iniciativas dirigidas a públicos estratégicos e/ou parceiros quer no âmbito da Administração Pública Central, quer no âmbito da Administração Local/Autárquica ou de organizações da sociedade civil em geral.

Por fim, nesta breve análise sobre a execução do PA-CIG-2019, importa destacar a intensa atividade da Comissão no plano internacional. Neste domínio a CIG continuou a assegurar presença e/ou colaboração nas ações afins às suas atribuições institucionais.

As atividades propostas e executadas pela CIG, ao longo do ano de 2019, 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-2019 registaram resultados.

2. - Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

i)- QUAR-CIG-2019

Tal como referido anteriormente, e sem prejuízo da sua recuperação para este capítulo, o resultado quantitativo global da avaliação do QUAR-CIG-2019 é de 112%, correspondente às realizações “superadas” ou “atingidas” na generalidade dos objetivos operacionais dos parâmetros «eficácia», de «eficiência» e de «qualidade».

Em todo o caso, a título de referência para ilustrar algum tipo de dificuldades na previsão de metas a atingir em certas iniciativas, sublinha-se o caso das medidas de Teleassistência, as quais, pelo seu elevadíssimo grau de incerteza *a anterior* face às respetivas efetivações, podem apresentar, no final do exercício, dados algo desfasados das previsões iniciais. Por exemplo, a taxa de realização apurada neste indicador foi de 124% (classificação «superou»). Neste caso, importa sublinhar a enorme dificuldade de prever um valor/meta para este indicador, pois, como se sabe, trata-se de uma circunstância com um forte grau de imprevisibilidade, onde, também, os valores sugerem que há uma maior consciencialização por parte das vítimas, denunciando os casos e recorrendo às medidas de Teleassistência e não necessariamente, um aumento de casos reias face a anos anteriores.

Refere-se, também, que se registou um aumento significativo de medidas afins a este indicador, não contabilizadas aqui, pois não foram objeto de contratualização.

Também, no caso do 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».

De igual forma, importa dar nota do especial resultado do indicador «Ind. 9 – “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» que, embora “atingindo” a meta proposta, com uma taxa de realização de 100% (correspondente ao objetivo operacional «OOPO5. – “Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)”», do parâmetro «eficiência», exigiu, na sua evolução, o especial cuidado em poder garantir a formalização dos procedimentos, em situações que nem sempre dependiam necessariamente da CIG.

ii)- Recursos humanos apresentados no QUAR-CIG-2019

Os efetivos planeados para o ano de 2019 distribuíram-se da seguinte forma: Dirigentes – Direção Superior – 3; Dirigentes Intermédios (DI), incluindo Chefes de Equipa Multidisciplinar (CEM) – 7; Técnicos/as Superiores (TS) – 38; Assistentes Técnicos/as (AT) – 9; 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-2019 (Cf. ANEXO II – QUAR da CIG -2019), em conformidade com a «pontuação» estabelecida para este efeito, verificou-se que os pontos planeados (em conformidade com os efetivos antes mencionados) foi de 740 pontos (dados reportados a 31.12.2019), sendo a respetiva execução de 728 pontos, havendo, por isso, um desvio de -12 pontos, dados atribuídos à redução real de 1 TS.

iii)- Recursos financeiros no QUAR-CIG-2019

Os recursos financeiros planeados para 2019 situaram-se em 5.355.167 Euros e executados 3.333.762 Euros, o que configura um desvio positivo de 2.021.405 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 2019 e da baixa execução do projeto EEA GRANTS.

iv)- Apreciação qualitativa geral

De uma forma geral, há evidências do cumprimento do Plano de Atividades da CIG para 2019, 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 estudosas/os e investigadoras/es nesta área temática.

3 - Medidas de modernização administrativa

Durante o ano de 2019, 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 acompanhamento dos respetivos processos. 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 candidatura desta operação foi submetida a 28 de fevereiro de 2019, estando previsto, então, o seu início para setembro de 2019. Todavia, até ao final do ano (2019) não houve decisão sobre este assunto, embora se preveja que tal aconteça durante o primeiro trimestre de 2020.

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.

Sublinha-se que no final de 2019 a Plataforma CIG 2.0 já se encontrava em fase de testes.

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.

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.

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 2019 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 à 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

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

ANEXO I – QUAR da CIG – 2019

ANEXO II – Balanço Social da CIG – 2019

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2019

Presidência do Conselho de Ministros

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

MISSÃO: Garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género**Objectivos Estratégicos**

OE1:	Oe1: 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.
OE2:	Oe2: Promover a difusão e defesa dos Direitos Humanos, nomeadamente no que se refere ao exercício da cidadania, à igualdade de oportunidades entre mulheres e homens e promover a transversalidade dos princípios da igualdade de género, como factores obrigatórios na construção de uma sociedade inclusiva.
OE3:	Oe3: 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.
OE4:	Oe4: Promover a melhoria organizacional a nível de estrutura, processos e pessoas.

Objectivos Operacionais

Eficácia						Ponderação	40%
OOp-1. - Promover a igualdade entre mulheres e homens						Peso	25%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 1 - Taxa de execução das medidas propostas pelos Ministérios, relativamente ao projeto «gender budgeting».	75%	5%	100%	100%	100%	125%	Superou
OOp-2. - Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos						Peso	40%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 2 - Crescimento da oferta para implementação da medida de proteção por «Teleassistência».	2200	15	2500	50%	2490	124%	Superou
Ind. 3 - Taxa de acompanhamento e supervisão técnica da Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica e de Tráfico de Seres Humanos.	80%	5%	100%	50%	100%	125%	Superou
OOp-3. - Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais						Peso	35%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 4 - Taxa de execução dos recursos financeiros disponíveis para a «Pequena subvenção 2.0» no âmbito de projetos LGBTI.	75%	5%	100%	100%	100%	125%	Superou

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2019

Eficiência						Ponderação	40%
OOp-4. - Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual) e do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021)						Peso	60%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 5 - Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de igualdade entre mulheres e homens (IMH)	20	5	30	25%	28	120%	Superou
Ind. 6 - Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica (VMVD).	13	3	20	25%	10	100%	Atingiu
Ind. 7 - Número de medidas operacionalizadas no âmbito da ENIND, designadamente nas matérias de combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade de género e características sexuais (OIC).	4	2	10	25%	5	100%	Atingiu
Ind. 8 - Número de medidas operacionalizadas nas matérias de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos (TSH).	10	3	20	25%	10	100%	Atingiu
OOp-5. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)						Peso	25%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 9 -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»).	5	1	7	100%	5	100%	Atingiu
OOp-6. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii)						Peso	10%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 10 - Número de concursos abertos no âmbito do POR Lisboa 2020	2	1	5	50%	1	100%	Atingiu
Ind. 11 - Número de concursos abertos no âmbito do POR CRESC Algarve 2020.	2	1	5	50%	1	100%	Atingiu
OOp-7. - Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE						Peso	5%
INDICADORES	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 12 - Número máximo de dias até ao apuramento e comunicação do total dos pontos SIADAP acumulados por todos os trabalhadores até 31/12/2016 (se aplicável).	5	2	30	25%	5	100%	Atingiu

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2019							
Ind. 13 - Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho.	5	2	100	75%	5	100%	Atingiu
Qualidade						Ponderação	20%
OOp-8. - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais.						Peso	35%
INDICADOR	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 14 - Grau de satisfação dos/as trabalhadores/as da CIG face à operacionalização de medidas TIC.	75%	5%	85%	100%	74%	100%	Atingiu
OOp-9. - Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos						Peso	30%
INDICADOR	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 15 - Taxa de envolvimento dos/as usuários/as do facebook com a CIG. [(N.º total de pessoas envolvidas ou alcançadas X 100) / N.º de fãs da página]	75%	5%	100%	100%	84%	109%	Superou
OOp-10. - Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG						Peso	35%
INDICADOR	META 2019	Tolerância	Valor crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Ind. 16 - Taxa de implementação atividades previstas [(N.º de atividades executadas X 100) / N.º de atividades propostas]	75%	5%	100%	100%	83%	108%	Superou

Recursos Humanos					
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	EFFECTIVOS PLANEADOS	PONTOS PLANEADOS	PONTOS EXECUTADOS	DESVIO
Dirigentes - Direção Superior	20		60		
Dirigentes - Direção intermédia e chefes de equipa	16		112		
Técnico/a Superior - (inclui especialistas de informática e inspetores)	12		468		
Coordenador/a Técnico/a - (inclui chefes de secção)	9		0		
Assistente Técnico/a - (inclui técnicos de informática)	8		80		
Assistente operacional	5		20		
Total (a 31/12/2018)		56	740		

Recursos Financeiros				
Unidade: euros				
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS	AJUSTADOS	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de funcionamento	2 290 356	0	0	
Despesas com Pessoal	1 633 343			
Aquisições de Bens e Serviços	484 013			
Transferências correntes	173 000			
Outras despesas correntes				
Despesas de capital		0	0	
QUAR 2019 PIDDAC	2 744 423			

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2019				
TOTAL (OF+PIDDAC+Outros)	5 034 779	#REF!	0	#REF!

Avaliação final

Eficácia	Peso	(Taxa de realização * Peso)
OOp-1. - Promover a igualdade entre mulheres e homens	25%	125%
OOp-2. - Prevenir e combater a violência doméstica, a violência de género e o tráfico de seres humanos	40%	125%
OOp-3. - Combater a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais	35%	125%

Eficiência	Peso	(Taxa de realização * Peso)
OOp-4. - Garantir o lançamento da implementação da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual	60%	105%
OOp-5. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do POISE (Eixo 3; Prioridade de investimento 9.3)	25%	100%
OOp-6. - Assegurar uma eficiente operacionalização dos concursos no âmbito do Programa Operacional Regional de Lisboa 2020 e do Programa Operacional Regional do CRESC Algarve 2020 (Prioridades de investimento 8 iv e 9iii)	10%	100%
OOp-7. - Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE	5%	100%

Qualidade	Peso	(Taxa de realização * Peso)
OOp-8. - Promover iniciativas propiciadoras de melhorias a nível da estrutura e processos organizacionais	35%	100%
OOp-9. - Disseminar a ação da CIG, mantendo o seu público-alvo e alcançando novos públicos	30%	109%
OOp-10. - Promover a harmonia, clareza e coerência da imagem e mensagem da CIG	35%	108%

Parâmetros			Avaliação final
Eficácia (Ponderação = 40%)	Eficiência (Ponderação = 40%)	Qualidade (Ponderação = 20%)	
50%	41%	21%	112%

BALANÇO SOCIAL

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

2019

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 2019 56

Em 31 de Dezembro de 2019 57

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2019, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2019 na folha "Critério"

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

Nome Catarina Mendes

Tel: 217983000

E-mail: cig@cig.gov.pt

Data 30/03/2020

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2019 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2019.

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 2019:

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 2019 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 2019 (11), 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 2019, integra, também, a referente aos elementos em exercício de funções na EMIG.

BALANÇO SOCIAL 2019

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 de Trabalho		TOTAL		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																		1								0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																	2									2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)																	2									2	0	2
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	28											1	1			6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											8						1									0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar										1	2															1	2	3
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. Diagnóstica 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	6	40	0	0	0	0	1	5	3	0	0	0	0	1	1	12	45	57	

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 Cálculo 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
Dirigente superior de 1º grau a)														1												0	1	1	
Dirigente superior de 2º grau a)													1					1								2	0	2	
Dirigente intermédio de 1º grau a)											1				1											2	0	2	
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								1					5	1	11	1	5	2	3	1	5					6	29	35	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo												1	1		2		2		2			1				0	9	9	
Assistente operacional, operário, auxiliar																				2		1				1	2	3	
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	1	0	0	0	1	6	3	14	2	8	3	7	1	9	1	1	0	0	12	45	57	

Protações 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
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	

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 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 na 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 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	
Dirigente superior de 1º grau a)				1															0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)									1		1								2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1												1						2	0	2
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	1	2		2	1	4	1	9		4	2	1		3	1	2		2	6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1	1	1	1	1	3					1	2		0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar											1					2			1	2	3
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	2	2	0	3	1	5	2	11	1	6	4	5	1	4	1	5	0	4	12	45	57

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 (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 S1S (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 Cálculos a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro?

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																			1				0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)																2							2	0	2
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																2							2	0	2
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																5	21		8	1			6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1				1		7										0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar			1		1								1										1	2	3
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático												1					1						0	2	2
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefe Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total		0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	9	0	0	10	23	0	10	1	0	12	45	57	

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

NOTAS:

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

b) 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);

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

d) 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);

e) 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 naturalidade;

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

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 Inf. 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 gênero, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0		
Dirigente superior de 1º grau a)																												0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																												0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																												0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																												0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0	0	0	
Técnico Superior																												0	0	0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																												0	0	0	
Assistente operacional, operário, auxiliar																												0	0	0	
Aprendizes e praticantes																												0	0	0	
Informático																												0	0	0	
Magistrado																												0	0	0	
Diplomata																												0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																												0	0	0	
Pessoal de Inspeção																												0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																												0	0	0	
Docente Ensino Universitário																												0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																												0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												0	0	0	
Médico																												0	0	0	
Enfermeiro																												0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																												0	0	0	
Chefe Tributária																												0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																												0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																												0	0	0	
Conservador e Notário																												0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																												0	0	0	
Oficial de Justiça																												0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																												0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																												0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																												0	0	0	
Polícia Judiciária																												0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																												0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												0	0	0	
Guarda Prisional																												0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																												0	0	0	
Bombeiro																												0	0	0	
Polícia Municipal																												0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	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:
 Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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 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)										1					1	0	1
Dirigente Intermédio de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior		6			2	3									2	9	11
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
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	6	0	0	2	4	0	0	1	0	0	0	0	0	3	10	13

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

Grupo/categoria/a) Motivo de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Apresentação		Limite de idade		Concluído sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Inutilidade		Cadência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																										0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																										0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																										0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																										0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior				1													3									0	4	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1																						0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar						1																				0	1	1
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. Diagnóstica 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 Adm. Notário																										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	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6

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 (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 SID (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 inaptidão		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 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
Bombeteiro																															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	

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 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 na 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 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)			1								1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			2	9						2	2	11	13
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				6							0	6	6
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	1							1	1	2
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	4	16	0	0	0	0	0	2	4	18	22

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 carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

SE CÉLULAS A VERMELHO - Totais não estão iguais aos do Quadro!

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)														2			2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)														2			2	0	2
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	4	21				5						1	1		6	29	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		2		7													0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	1		1											1	2	3
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	1	4	5	31	0	1	0	5	0	0	0	0	0	6	4	12	45	57	

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 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);

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 Cálculo e verificação: Tabela não está igual aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo																		PNT inferior ao praticado a tempo completo																		TOTAL		
	células abertas para indicar nº horas/semana																		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	Total								
																			35 horas		40 horas		42 horas		30 Horas		30 Horas					30 Horas							
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total																
	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)																							2	0	2														
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							2	0	2														
Dirigente intermédio de 2º grau a)																							1	2	3														
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0														
Técnico Superior		5		22																			1	1	6														
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	9	9													
Assistente operacional, operário, auxiliar																								1	2	3													
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		6	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	45	57											

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior												0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo												0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1776:23	115:33										1776:23	115:33	1891:56
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	1776:23	115:33	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1776:23	115:33	1891:56

NOTAS:

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

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

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

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

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

c) 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					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00	0:00
Pessoal de 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	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de ferias		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)																22,0												0,0	22,0	22,0
Dirigente superior de 2º grau a)																53,0												53,0	0,0	53,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																47,0												47,0	0,0	47,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							1,0					1,0				24,0												25,0	39,5	64,5
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0
Técnico Superior							1,0		13,0			6,0		3,0	131,0	601,0							1,0					131,0	625,0	756,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									2,0			1,0		1,0		200,0												0,0	204,0	204,0
Assistente operacional, operário, auxiliar						1,0										25,0												26,0	50,0	76,0
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0
Informático																	55,0											0,0	55,0	55,0
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	1,0	1,0	1,0	15,0	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	4,0	280,0	966,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	282,0	995,5	1 277,5	

NOTAS:

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

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

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

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na 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 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
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	1	14:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	1	14:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

Clickar 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

Clickar 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

Clickar 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

Clickar 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

Clickar 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
501-1000 €	1	8	9
1001-1250 €	1	12	13
1251-1500 €		4	4
1501-1750 €	1	6	7
1751-2000€	1	2	3
2001-2250 €		5	5
2251-2500 €			0
2501-2750 €	3	4	7
2751-3000 €	2	2	4
3001-3250 €	3		3
3251-3500 €			0
3501-3750 €		2	2
3751-4000 €			0
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	12	45	57

NOTAS:

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

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/ referenci

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1 425 422,84 €
Suplementos remuneratórios	68 287,41 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	56 919,45 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	371 167,87 €
Total	1 921 797,57 €

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)	4 863,74 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	52,51 €
Isenção 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	19 767,01 €
Representação	41 693,18 €
Secretariado	1 356,77 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	554,20 €
Total	68 287,41 €

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	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	56 919,45 €
Outras prestações sociais	
Total	56 919,45 €

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	179				179		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 excepção dos montantes investidos em infraestruturas.

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

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

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

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

Nota:

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

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

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

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

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

Nota:

- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho
- (b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos
- (c) Encargos na formação, informação e consulta
- (d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas					0
Externas	5	2			7
Total	5	2	0	0	7

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)			0	
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		7	7	
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 - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	

Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	0	7	7	0
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ dEpendidas	Horas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior			107:03	107:03
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar				0:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático				0:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00

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

Notas:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis 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) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	230,00 €
Total	230,00 €

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	3
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
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