

PLANO DE ATIVIDADES 2025

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ficha Técnica

Título: Plano de Atividades 2025

Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade
Secretário de Estado do Trabalho
Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
Rua Américo Durão, n.º 12 A, 1.º e 2.º pisos
1900-064 Lisboa

Telefone Geral: (+351) 215954000

Endereço de correio eletrónico: geral@cite.pt

Sítio da internet: <http://cite.gov.pt>

Linha Verde: 800 204 684

Índice

1. ENQUADRAMENTO	4
2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	5
MISSÃO.....	5
VISÃO	5
VALORES	5
3. ATRIBUIÇÕES	5
3.1. ATRIBUIÇÕES PRÓPRIAS E DE ASSESSORIA.....	5
3.2. ATRIBUIÇÕES NO ÂMBITO DO DIÁLOGO SOCIAL.....	7
3.3. ATRIBUIÇÕES DE APOIO TÉCNICO E REGISTO	7
3.4. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	8
4. SERVIÇOS AO PÚBLICO	10
5. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS.....	10
OBJETIVOS OPERACIONAIS DE EFICÁCIA.....	11
OBJETIVOS OPERACIONAIS DE EFICIÊNCIA	13
OBJETIVOS OPERACIONAIS DE QUALIDADE.....	14
6. RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS	15
6.1. RECURSOS HUMANOS.....	15
6.2. RECURSOS FINANCEIROS.....	16
6.3. PROGRAMAS DE FORMAÇÃO INTERNA OU EXTERNA.....	18
7. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	18
8. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL.....	19
9. PLANO DE ATIVIDADES POR ÁREA.....	19
9.1. ÁREA DE GESTÃO, COORDENAÇÃO E DOCUMENTAÇÃO.....	20
9.2. ÁREA JURÍDICA.....	23
9.3. ÁREA DE PROJETOS, FORMAÇÃO E INTERNACIONAL	25
10. ANEXOS.....	31

1. Enquadramento

Desde 1979, a CITE é o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, bem como colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais na matéria, na proteção da parentalidade e na promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo.

A CITE é um órgão colegial, tripartido e equilátero. É composto por um/a representante do ministério com atribuições na área do emprego que preside; um/a representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um/a representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um/a representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social; dois/duas representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (2 da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e 2 da União Geral de Trabalhadores - UGT) e um/uma representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (1 da Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, 1 da Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, 1 da Confederação Empresarial de Portugal - CIP e 1 da Confederação do Turismo Português - CTP). As deliberações da CITE são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

A CITE possui atribuições próprias e de assessoria, atribuições no âmbito do diálogo social e atribuições de apoio técnico e de registo.

Entre outras, a CITE tem atribuída a competência para apreciar, de forma fundamentada, a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação, nos termos consagrados no Código do Trabalho.

A CITE é responsável pela conceção do “Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional”, que visa dar a conhecer as dimensões trabalho, emprego e formação profissional fundamentais para a análise do mercado de trabalho em Portugal, da sua própria regulação e fiscalização, bem como dos meios e mecanismos disponíveis para promover a integração de pessoas trabalhadoras no mundo laboral, ao abrigo da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio.

O Plano de Atividades 2025 da CITE reflete o compromisso contínuo com a promoção da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, através de objetivos estratégicos claros, atividades específicas e recursos adequados para a sua implementação.

2. Missão, Visão e Valores

Missão

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Visão

Promover a igualdade e combater a discriminação entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em contexto laboral e de formação.

Valores

Responsabilidade, independência, imparcialidade e rigor são os pressupostos que regulam a ação e conduzem a atuação da Comissão e dos seus membros, traduzidos em valores e assentes no respeito pela dignidade humana.

3. Atribuições

A CITE prossegue as atribuições previstas no âmbito do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, na redação que lhe foi dada pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto:

3.1. Atribuições próprias e de assessoria

- a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou por iniciativa própria;
- b) Emitir parecer sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento de trabalhador/a ou de representante sindical;
- c) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador/a no gozo de licença parental;

- d) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos/as menores de 12 anos;
- e) Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador/a durante o gozo da licença parental;
- f) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, designadamente nas quais se incluem as situações de assédio e as relativas a desigualdade salarial;
- g) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- h) Comunicar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;
- i) Solicitar ao serviço com competência inspetiva, no domínio laboral a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, do exercício dos direitos de parentalidade e na ocorrência da violação do princípio da igualdade e não discriminação, podendo as visitas ser acompanhadas por representante da CITE;
- j) Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme previsto no Código do Trabalho;
- l) Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;
- m) Analisar, sobre a perspetiva da igualdade e não discriminação e da violação dos direitos relativos a parentalidade e conciliação, os avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego no setor privado e outras formas de publicitação de pré-seleção e recrutamento;
- n) Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;
- o) Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional,

de proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, quando solicitado por ambas as partes;

- p) Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do Emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.
- q) Desenvolver as demais ações decorrentes da lei que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor.

3.2. Atribuições no âmbito do diálogo social

A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções:

- a) Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para as matérias relativas à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- b) Sensibilizar os/as negociadores/as sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

3.3. Atribuições de apoio técnico e registo

- a) Apoiar e dinamizar iniciativas nas áreas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;
- b) Promover a formação públicos estratégicos na área de missão da CITE;
- c) Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- d) Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em ações e projetos, no âmbito das atribuições da CITE;
- e) Organizar e publicar no sítio eletrónico o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, de proteção da parentalidade e da conciliação

da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;

- f) Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades públicas com atribuições na área do tratamento de dados relativos à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- g) Divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- h) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público e promover a publicitação dos pareceres.
- i) Registrar todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional que lhe sejam comunicadas diariamente pelos tribunais.
- j) Elaborar e remeter a informação escrita contendo o resultado da pesquisa no registo das sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes, no prazo de 48 horas.

3.4. Estrutura Organizacional

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, com o objetivo de promover a aplicação das disposições normativas e definir o enquadramento legal adequado à transposição dos princípios constitucionais para a realidade do mundo e dos direitos laborais e, como também a criação de mecanismos de atuação na aplicação prática de tais normas e princípios, posteriormente pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, reforça as competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral, nomeadamente no que respeita à colaboração na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, e nas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A aprovação da orgânica da CITE permitiu, ainda, clarificar a correta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, que veio introduzir alterações na Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais

e às condições do trabalho, nomeadamente, quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação.

Nos termos do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é composta pelos seguintes membros:

Representações do Governo

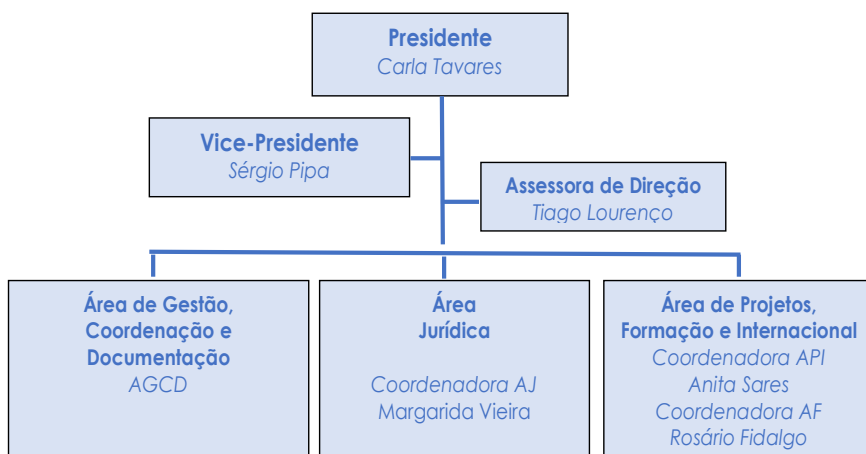
1	Representante Ministério com atribuições na área do emprego, que preside
1	Representante Ministério com atribuições na área da igualdade
1	Representante Ministério com atribuições na área da administração pública
1	Representante Ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social

Representações das Associações Sindicais e Patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social

2	Representantes CGTP-IN - Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
2	Representantes UGT - União Geral de Trabalhadores
1	Representante CTP – Confederação do Turismo de Portugal
1	Representante CIP – Confederação Empresarial de Portugal
1	Representante CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
1	Representante CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal

Em termos organizativos e no âmbito da assunção das suas funções e com o objetivo de estabelecer uma nova dinâmica, bem como, promover uma maior eficiência da gestão do trabalho, simplificando os processos de decisão na Comissão, a atual direção, procedeu à constituição de coordenações funcionais para as suas áreas de atividade, dentro do pessoal de técnico superior.

O organograma da CITE consta representado na figura infra:



4. Serviços ao público

No âmbito da informação e apoio jurídico a CITE dispõe de:

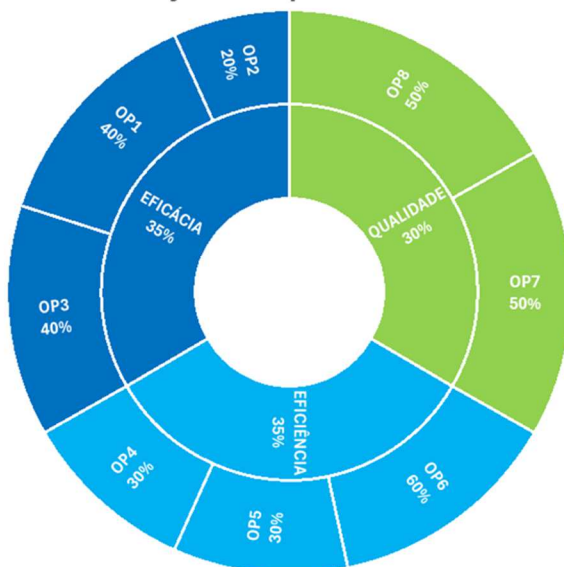
- Atendimento jurídico especializado presencial e telefónico
 - Por marcação: através da Linha Verde 800 204 684
 - De segunda e sexta-feira, entre as 14:30 e as 16:00, exceto feriados e durante o mês de agosto (período de férias).
 - Telefone Geral: (+351) 215 954 000
 - De segunda a sexta-feira das 10:00 às 16:00.
- Atendimento jurídico especializado por escrito
 - Por E-mail: geral@cite.pt
 - Por Correio Postal: para Rua Américo Durão, n.º 12-A – 1.º e 2.º, Olaias, 1900-064 LISBOA
- Atendimento Digital:
 - Balcão de Serviços, disponível em: balcaodeservicos.cite.gov.pt
 - Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas disponível em planosigualdade.cite.gov.pt
 - Emissão de Declarações, no âmbito da Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, disponível em certidoes.cite.gov.pt
- Centro de documentação temático;
- Formação especializada em igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na área laboral.

5. Orientações Estratégicas

No âmbito da atividade e da missão da CITE, enquanto mecanismo nacional fundamental para a prossecução da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, a CITE definiu os seguintes objetivos estratégicos, incluídos no QUAR para o ano 2025:

- OE1.** Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho;
- OE2.** Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- OE3.** Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional;
- OE4.** Assegurar o cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão;
- OE5.** Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, os trabalhadores e as trabalhadoras e os parceiros sociais.

QUAR 2025
Objetivos Operacionais



De acordo com os objetivos estratégicos definidos, fixaram-se os seguintes objetivos operacionais para 2025:

Objetivos operacionais de eficácia

OP1	Emitir os pareceres solicitados à CITE
	Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2, 4 e 5.
Indicador 1	% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 95% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 1%.
Indicador 2	% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 80% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados, meta reduzida em 5% face ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 5%.
Indicador 3	Número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 5 pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 1.

OP2	Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2, 4 e 5.	
Indicador 4	% de IRCT apreciados de entre os publicados no ano.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 80% na análise da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) negociais e Decisões Arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos/as representantes/as indicados/as no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, de entre dos IRCT publicados no ano em apreciação, meta reduzida face ao ano anterior (2024) em 5%, com uma tolerância de 10%.
Indicador 5	% de IRCTs, com cláusulas desconformes, notificados aos outorgantes para pronúncia, face ao total de IRCTs com cláusulas desconformes.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 75% de notificações para audiência prévia face a IRCT com eventuais cláusulas desconformes, meta reduzida face ao ano anterior (2024) em 5%, com uma tolerância de 5%.
OP3	Sensibilizar e promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como, as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no setor privado, público e cooperativo
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 4 e 5.	
Indicador 6	N.º ações/iniciativas de sensibilização promovidas, em colaboração, ou com a participação da Comissão.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 45 ações/iniciativas de sensibilização, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 5.
Indicador 7	N.º de horas de formação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 150 horas de formação ministrada pela CITE, no ano de 2025, no âmbito da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 20 horas.
Indicador 8	N.º de representações internacionais asseguradas em iniciativas da sociedade civil e organizações congéneres.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 20 representações internacionais, meta semelhante ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 3.

Objetivos operacionais de eficiência

OP4	Melhorar a resposta às necessidades /solicitações de informação
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.	
Indicador 9	% de pareceres aprovados disponibilizados na página institucional.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 80% de pareceres deliberados em 2025, disponibilizados na página institucional, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 10%.
Indicador 10	% de execução dos objetivos dos projetos aprovados no âmbito do Programa CERV (Citizens, Equality, Rights and Values Programme), em que a CITE é promotora.
Meta	A meta proposta para este indicador foi fixada em 60% de execução com tolerância de 10%. Trata-se de um novo indicador, resultante da aprovação da candidatura, no âmbito do Programa CERV da Comissão Europeia, dos projetos “Equal Pay Transparency” e “Carers for a Day”, cuja implementação inicia em 2025, prevendo-se uma execução plurianual com duração de 24 meses.

OP5	Analisar as comunicações das Entidades Empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 4.	
Indicador 11	% de processos CT analisados face às comunicações, nos termos do artigo 144.º do Código do Trabalho.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 70% de processos analisados de comunicação de não renovação de contratos de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no n.º 3 do art.º 144.º do Código do Trabalho, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 10%.
Indicador 12	Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contra-ordenação (em dias).
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 20 dias de tempo médio de participação para ação inspetiva, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 3.

OP6	Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.	
Indicador 13	% de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 70% de procedimentos implementados simplificação administrativa, meta reduzida face ao ano anterior (2024) em 10%, com uma tolerância de 10%.
Indicador 14	% de implementação da norma NP 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada 60% de implementação, com tolerância de 10%. Trata-se de um novo indicador, decorrente do compromisso da CITE em implementar, manter e gerir um sistema estruturado de gestão da conciliação, promovendo práticas organizacionais que favoreçam o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Objetivos operacionais de qualidade

OP7	Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.	
Indicador 15	% de respostas com grau igual ou superior "satisfeito".
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 85% o grau de satisfação dos/as utentes, igual ao superior a "satisfeito", meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 5%.
Indicador 16	% de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação.
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 95% de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 0%.
Indicador 17	N.º de horas de formação (internas/externas/autoformação).
Meta	A meta proposta neste indicador foi fixada em 500 horas de formação profissional, meta igual ao ano anterior (2024), com uma tolerância de 50, de acordo com o levantamento de necessidade de formação e da proposta de Plano de Formação para 2025.

OP8	Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar
Este objetivo pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.	
Indicador 18	Horas concedidas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.
Meta	A meta proposta neste indicador para 2025 foi afixada em 85 horas concedidas pela CITE para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, meta igual ao ano anterior (2024), com tolerância de 5.
Indicador 19	% de horas de trabalho em teletrabalho face ao total de horas de trabalho obrigatório.
Meta	De modo a assegurar o teletrabalho aos seus trabalhadores, a CITE estabeleceu uma meta de 25% de horas de trabalho em teletrabalho em 2025, meta igual ao ano anterior (2024), com tolerância de 5%.

6. Recursos Humanos e Financeiros

6.1. Recursos Humanos

Para a execução do Plano de Atividades de 2025 releva a preocupação de relacionar de forma adequada, fiável e exequível as atividades já previstas com a previsão dos recursos e dotações disponíveis (humanos, financeiros e logísticos).

Nos termos do artigo 11.º da Lei Orgânica, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), assegura a afetação de recursos humanos necessários ao cumprimento da missão da CITE.

Os encargos com o pessoal, apoio administrativo, logístico e de funcionamento da CITE, bem como os encargos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas, são suportados pelo orçamento do IEFP, I. P.

Para o ano de 2025, a CITE solicitou o reforço dos recursos, tendo o IEFP, IP, estabelecido um quadro postos de trabalho de 29 trabalhadores/as, conforme grupo de pessoal que a seguir se indicam:

Carreiras/Categorias	Nº de Postos Trabalho para 2025
Pessoal Dirigente	2
Técnico Superior	22
Informático	0
Assistente Técnico	2
Assistente Operacional	3
Total	29

O aumento da atividade e de solicitações à CITE nos últimos anos e não dispondo de um quadro de pessoal próprio, tem resultado em constrangimentos na execução atempada dos projetos, na planificação e desenvolvimentos das várias campanhas temáticas da CITE. Não obstante, o esforço e o envolvimento de toda a equipa e a articulação das Áreas de Atividade da CITE, na resolução dos problemas diários e na otimização dos serviços prestados, por esta Comissão, carecendo do necessário reforço de recursos e alteração da estrutura de postos de trabalho da CITE.

6.2. Recursos Financeiros

Para o ano de 2025, os recursos financeiros sob a responsabilidade desta comissão, totalizam 1.890.765,00 EUR, dos quais, 501.850,00 EUR no âmbito do orçamento de atividades e 1.330.415,00 EUR no âmbito do orçamento de projetos, como se pode verificar no quadro seguinte:

Orçamento para 2025	Planeado
Orçamento de Atividades	560.350,00
Despesas c/Pessoal	0,00
Aquisições de Bens e Serviços	503.250,00
Outras despesas correntes	4.100,00
Transferências correntes	2.000,00
Despesas de Capital	51.000,00
Orçamento de Projetos	1.330.415,00
Despesas correntes	1.248.769,00
Despesas de capital	81.646,00
Total	1.890.765,00

A projeção do Orçamento global da CITE para 2025 é de 1.890.765,00 EUR, ou seja, um acréscimo de 8,0% (+ 139.000,00 EUR), quando comparado com 2024.

No Orçamento de Atividades, foi previsto um acréscimo de despesa para a contratação de mais 2 juristas, em regime de prestação de serviços. Encontram-se, também, inscritas verbas na medida 082 «Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e Proteção à vítima» (140.000,00 EUR).

Relativamente ao Orçamento de Projetos, foram inscritos 4 novos projetos de candidaturas a financiamento da Comissão Europeia, no âmbito do Programa CERV:

- CITE - Entidade coordenadora, com candidaturas aprovadas:
 - Projeto “Equal PAY Transparency”, que visa apoiar a implementação efetiva da Diretiva (UE) 2023/970 relativa à Transparência Remuneratória e reforçar a legislação nacional através do desenvolvimento de uma ferramenta digital de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género (Financiamento 603.243,00 EUR);
 - Projeto “Carers for a Day”, que visa prevenir e combater a segregação de género nas escolhas vocacionais, particularmente no setor de cuidados (Financiamento 342.315,00 EUR);

- CITE – Entidade parceira/beneficiária, com candidaturas em análise:
 - Projeto “VIOLET”, realizado por organismos nacionais de igualdade, EQUINET, ONGs e uma universidade e que visa contribuir para um ambiente de trabalho seguro, sem assédio sexual e violência (Financiamento proposto 203.844,00 EUR);
 - Projeto “Brave-WOW”, que visa prevenir qualquer forma de violência baseada no género ou assédio no trabalho no setor de saúde (Financiamento proposto 76.552,00 EUR).

Foi, também, ajustada a programação financeira dos seguintes projetos a candidatar:

- Projeto de Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Projeto de Materialização de Ferramentas Digitais Promotoras de Igualdade.

Relativamente às fontes de financiamento, a estrutura do Orçamento da CITE para 2025 é a seguinte:

Estrutura de Orçamento para 2025	
Fontes de Financiamento	Dotação Inicial
Orçamento de Atividades	
FF 541 Transferências de RP entre organismos	560.350,00
<i>Medida 065 - Outras funções económicas - Administração</i>	420.350,00
<i>Medida 082 - Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à vítima</i>	140.000,00
Sub-total	560.350,00
Orçamento de Projetos	
FF 369 - Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados entre organismos	137.650,00
FF 441 FSE - Competitividade e Internacionalização (Materialização de Ferramentas Digitais)	95.000,00
FF 442 FSE - PO Inclusão Social e Emprego (POISE-Promoção da Conciliação)	117.000,00
FF 482 Outros - (CERV: Projetos Equal PAY Transparency, Carers for a Day, VIOLET e Brave-WOW)	980.765,00
Sub-total	1.330.415,00
Total	1.890.765,00

6.3. Programas de formação interna ou externa

A SG do MTS, é responsável pelo Programa “Form@r”, que visa responder a necessidades formativas transversais dos organismos e serviços do MTSSS, procedendo ao levantamento das necessidades de formação, junto da CITE.

O Plano de Formação para o ano de 2025 da CITE, constante nos anexos ao presente Plano de Atividades, foi gizado tendo em conta o diagnóstico de necessidades efetuado junto dos/as trabalhadores/as, de cada Área de Atividade desta Comissão.

7. Medidas de modernização administrativa

As medidas de modernização administrativa previstas para o ano de 2025 são as definidas no Objetivo Operacional de Eficiência 6 - “Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos”.

A CITE pretende continuar o processo de simplificação administrativa, iniciado em anos anteriores, referente ao Sistema de Gestão Documental, no âmbito do SmartDocs, com a revisão de tarefas e melhoria de circuitos, bem como, a disponibilização do Balcão de Serviços online e a conclusão da integração da comunicação bidirecional com a ACT, referente à comunicação de participações para ação inspetiva.

8. Publicidade institucional

Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, a CITE informa que prevê, para 2025, divulgar e promover as iniciativas e atividades, bem como, de campanhas alusivas no âmbito das atribuições da CITE, com especial enfoque junto dos cidadãos e das cidadãs, organizações e sociedade em geral, com a divulgação de conteúdo nos meios de comunicação nacionais e regionais, em jornal e em edição on line das referidas campanhas nas datas efemérides indicativas no ano de 2025, tais como:

- Dia Internacional das Mulheres - 8 de março de 2025;
- Dia do Trabalhador e da Trabalhadora - 1 de maio de 2025;
- 46º Aniversário da CITE - 20 de setembro de 2025;
- Dia Nacional para a Igualdade Salarial – novembro de 2025 ou em data a definir;
- Dia Internacional dos Direitos Humanos – 10 de dezembro de 2025.

9. Plano de atividades por área

Cabe à **Presidência** da CITE, a articulação entre as várias áreas de acordo com o organograma, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. Assegura, conforme definido na lei orgânica da CITE, a representação do Estado português em instâncias nacionais e internacionais, no âmbito das respetivas atribuições, assim como convoca e preside as reuniões plenárias.

Presidência	
Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
1. Assegurar o regular funcionamento da CITE, enquanto órgão colegial tripartido.	<p>1.1. Convocar e presidir as reuniões plenárias e elaborar a agenda;</p> <p>1.2. Submeter os pareceres previstos nos normativos legais à aprovação dos membros;</p> <p>1.3. Disponibilizar a informação relativa às atividades do organismo nas várias áreas de intervenção;</p> <p>1.4. Promover a participação dos membros em atividades e projetos do organismo;</p> <p>1.5. Promover e coordenar reuniões sobre igualdade na negociação coletiva;</p> <p>1.6. Colaborar com a tutela (Secretário de Estado do Trabalho/Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social), com o membro do Governo responsável pela área da</p>

	<p>igualdade (Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade/Ministra da Juventude e Modernização) e com os demais organismos;</p> <p>1.7. Celebrar protocolos com outras entidades em matérias de igualdade e não discriminação;</p> <p>1.8. Cooperar com congéneres das Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores em áreas comuns;</p> <p>1.9. Intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.</p>
<p>2. Preparar documentos estratégicos de decisão e gestão</p>	<p>2.1. Elaborar e gerir o orçamento;</p> <p>2.2. Construir e Monitorizar o QUAR;</p> <p>2.3. Elaborar o Plano de Atividades;</p> <p>2.4. Aplicar o SIADAP.</p>
<p>3. Gerir a participação da CITE na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política, nacionais e internacionais</p>	<p>3.1. Gerir a participação da CITE na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política, nacionais e internacionais</p> <p>3.2. Coordenar o processo e do grupo de trabalho de Transposição da Diretiva Europeia da Transparência Salarial;</p> <p>3.3. Coordenar o processo de Adesão e Renovação dos acordos do Fórum iGen;</p> <p>3.4. Coordenar o processo de atribuição do Selo da Igualdade Salarial;</p> <p>3.5. Coordenar o processo de elaboração do Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional de 2024, no âmbito da Lei n.º 10/2001, 21 de maio.</p>

9.1. Área de Gestão, Coordenação e Documentação

A Área de Gestão, Coordenação e Documentação é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão e formação dos recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, em colaboração com a Presidência a articulação entre as restantes áreas funcionais da Comissão, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, utentes e demais

entidades parceiras, bem como a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Área de Gestão, Coordenação e Documentação

Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
<p>1. Promover a recolha e a divulgação de dados e indicadores relativos à progressão da igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego, da conciliação e da proteção da parentalidade.</p>	<p>1.1. Assegurar as estatísticas e dados relativos à atividade da CITE e aos indicadores de progresso na área da igualdade;</p> <p>1.2. Recolher indicadores e apresentar periodicamente os mesmos em reunião da tripartida e noutros fóruns;</p> <p>1.3. Participar em grupos de trabalho externos à CITE;</p> <p>1.4. Acompanhar e monitorizar, em articulação com outras entidades, o sistema de recolha de dados;</p> <p>1.5. Divulgar anualmente os dados.</p>
<p>2. Cumprir o estabelecido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações, bem como o estabelecido pela Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro.</p>	<p>2.1. Preparar os pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental para apresentação, votação e deliberação em reunião tripartida;</p> <p>2.2. Preparar os pareceres prévios relativos à intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial para apresentação, votação e deliberação em reunião tripartida;</p> <p>2.3. Preparar os pareceres sobre discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento do/a trabalhador/a ou de representante sindical, para apresentação, votação e deliberação em reunião tripartida;</p> <p>2.4. Registrar comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores em gozo de licença parental;</p> <p>2.5. Registrar todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional.</p>
<p>3. Organizar o registo das decisões judiciais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres.</p>	<p>3.1. Registrar todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional;</p> <p>3.2. Manter atualizada a bases de dados com vista ao cumprimento do previsto na Lei n.º 133/2015, de 7 de dezembro.</p>
<p>4. Conceber, implementar e gerir os instrumentos de gestão da CITE e outros.</p>	<p>4.1. Acompanhar a execução do orçamento;</p> <p>4.2. Monitorizar o QUAR;</p> <p>4.3. Acompanhar o cumprimento do Plano de Atividades;</p> <p>4.4. Elaborar o Relatório de Atividades;</p>

	<p>4.5. Apoiar a aplicação do SIADAP3;</p> <p>4.6. Produzir e difundir um manual de comunicação e imagem institucional;</p> <p>4.7. Produzir e divulgar o manual de procedimentos;</p> <p>4.8. Atualizar e divulgar manual de acolhimento;</p> <p>4.9. Elaborar relatório do património;</p> <p>4.10. Atualizar o Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas.</p>
5. Coordenar o apoio administrativo e informático.	<p>5.1. Coordenar o apoio administrativo à CITE;</p> <p>5.2. Coordenar o apoio informático;</p> <p>5.3. Coordenar a gestão do economato;</p> <p>5.4. Coordenar a gestão do inventário;</p> <p>5.5. Coordenar o arquivo e espólio documental da CITE;</p> <p>5.6. Coordenar o apoio aos processos de aquisição de bens e serviços da CITE.</p>
6. Apoiar a gestão administrativa e financeira dos projetos aprovados à Comissão no âmbito dos diferentes fundos/apoios financeiros.	6.1. Assegurar os procedimentos administrativos e financeiros relativos às candidaturas apresentadas pela CITE e aprovadas no âmbito das diferentes linhas de apoio financeiro nacionais ou comunitárias, em articulação com a Área de Projetos, Formação e Internacional.
7. Atualizar e gerir o sítio eletrónico, garantindo o seu carácter formativo e informativo.	<p>7.1. Divulgar notícias em destaque;</p> <p>7.2. Atualizar conteúdos;</p> <p>7.3. Manter atualizados os vários separadores existentes.</p>
8. Melhorar a satisfação dos utentes e a qualidade do serviço prestado.	<p>8.1. Promover o acesso à formação profissional de trabalhadores e trabalhadoras, com vista à sua atualização contínua e ao cumprimento dos objetivos previstos no QUAR;</p> <p>8.2. Elaborar plano interno de formação.</p>
9. Apoiar publicações e estudos sobre igualdade de género e a conciliação.	9.1. Promover e acompanhar a edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões, entre outros.)
10. Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público.	<p>10.1. Gerir a base de dados das publicações da CITE;</p> <p>10.2. Gerir arquivo de materiais e publicações;</p> <p>10.3. Catalogar e indexar de publicações;</p> <p>10.4. Garantir o acesso presencial e a disponibilização de informação.</p>
11. Divulgar os pareceres emitidos pela tripartida.	11.1. Anonimizar os dados relativos às partes intervenientes nos processos, bem como de qualquer informação suscetível de permitir a sua identificação;

	<p>11.2. Verificar a aplicação do novo acordo ortográfico nos pareceres para publicação, no sítio eletrónico da CITE, através de <i>software</i> adequado;</p> <p>11.3. Uniformizar os sumários com vista à elaboração do índice de pareceres e resposta a reclamações de pareceres emitidos pela CITE.</p> <p>11.4. Publicitar os pareceres no sítio eletrónico da CITE.</p>
--	--

9.2. Área Jurídica

A Área Jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral; colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género e nas atividades de formação e de sensibilização e de promoção de estudos da CITE e realiza atendimento especializado; assegura a colaboração com a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho; e presta apoio e assessoria jurídica à Comissão.

Área Jurídica	
Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
<p>1. Prosseguir a aplicação das disposições legais e convencionais em matéria de igualdade entre mulheres e homens e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional.</p>	<p>1.1. Elaborar projetos de pareceres, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral, pelos tribunais, pelos ministérios, pelas associações sindicais e confederações patronais, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou por iniciativa própria;</p> <p>1.2. Preparar e apresentar pareceres, no prazo legalmente definido, sobre a existência de discriminação remuneratória em razão do sexo por trabalho igual ou de igual valor, a requerimento de trabalhador, trabalhadora ou de representante sindical;</p> <p>1.3. Preparar e apresentar, em 30 dias, na reunião tripartida, para votação e deliberação, os projetos de pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores/as no gozo de licença parental;</p> <p>1.4. Preparar e apresentar, em 30 dias, na reunião tripartida, para votação e deliberação, os projetos de pareceres prévios relativos à intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial;</p> <p>1.5. Analisar e tratar os processos relativos às comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores/as em gozo de licença parental;</p>

	1.6. Analisar e tratar as queixas apresentadas à CITE.
2. Cooperar com a ACT e demais entidades na aplicação da legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional.	<p>2.1. Enviar informação sobre situações de eventual discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional para a ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho ou outra entidade competente;</p> <p>2.2. Solicitar informações complementares consideradas pertinentes para a análise e tramitação de processos;</p> <p>2.3. Solicitar visitas inspetivas aos locais de trabalho com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo.</p>
3. Prestar informação e apoio jurídico especializados.	<p>3.1. Realizar o atendimento telefónico (linha verde) e presencial;</p> <p>3.2. Responder a pedidos de informação jurídica por telefone, correio eletrónico e ofício.</p>
4. Colaborar na divulgação da atividade da CITE e das suas atribuições na promoção de direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras, bem como na proteção da parentalidade.	4.1. Participar em ações de sensibilização, de divulgação e de formação.
5. Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho.	<p>5.1. Apreciar a legalidade de IRCT - Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e decisões arbitrais, de acordo com a metodologia previamente definida pelos/as representantes indicados/as no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março;</p> <p>5.2. Elaborar notificações para audição e de propostas de recomendação às partes outorgantes em IRCT analisados, quando contenham cláusulas desconformes com a lei;</p> <p>5.3. Elaborar pareceres fundamentados para envio ao Ministério Público com vista à declaração da nulidade de cláusulas ilegais, de acordo com o artigo 479.º do Código do Trabalho;</p> <p>5.4. Disponibilizar peritos/as para assessorar na elaboração de Instrumentos de Regulamentação Coletiva, quando solicitado.</p>
6. Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação.	<p>6.1. Disponibilizar apoio jurídico;</p> <p>6.2. Realizar a conciliação, quando solicitada por ambas as partes intervenientes.</p>
7. Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão	8.1. Produzir pareceres e informações técnicas de apoio à gestão;

8.2. Apoiar e realizar o acompanhamento jurídico da gestão de recursos humanos.

9.3. Área de Projetos, Formação e Internacional

A Área de Projetos, Formação e Internacional colabora na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral; promove e elabora estudos sobre igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho; concebe e desenvolve projetos e ações de formação em igualdade entre homens e mulheres na área laboral para públicos estratégicos, e coopera, a nível nacional e internacional, com entidades públicas e privadas. É responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Compete-lhe, igualmente, a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da União Europeia.

Área de Projetos, Formação e Internacional

Objetivos estratégicos/operacionais	Atividades
<p>1. Sensibilizar e promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como, as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no setor privado, público e cooperativo.</p>	<p>1.1. Promover estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoiar publicações neste âmbito;</p> <p>1.2. Contribuir para publicações de interesse na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, proteção da parentalidade e conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e privada.</p>
<p>2. Promover estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoiar publicações neste âmbito.</p>	<p>2.1. Promover parceria com a OIT sobre temáticas de interesse para a CITE e proceder à sua divulgação;</p> <p>2.2. Contribuir para publicações de interesse na área da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, proteção da parentalidade e conciliação entre a atividade profissional e a vida pessoal e privada;</p> <p>2.3. Promover o reforço da ligação entre a Academia e a CITE, através da implementação de um espaço de divulgação de trabalhos científicos no sítio eletrónico da Comissão.</p>
<p>3. Promover e participar em iniciativas de divulgação e informação em matéria de igualdade</p>	<p>3.1. Organizar atividades no âmbito da promoção de atividades e projetos da CITE;</p>

<p>de género no trabalho e no emprego e conciliação.</p>	<p>3.2. Responder a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade entre homens e mulheres (Colóquios, Seminários, Workshops, entre outros);</p> <p>3.3. Participar na Semana da Responsabilidade Social;</p> <p>3.4. Assinalar os dias nacionais, europeus, mundiais ou internacionais que se revelem estratégicos para a divulgação da missão da Comissão;</p> <p>3.5. Participar em iniciativas promovidas por organizações públicas e privadas para assinalar os dias nacionais, europeus, mundiais ou internacionais que se revelem estratégicos para a divulgação da atividade da Comissão;</p> <p>3.6. Participar e/ou promover iniciativas com Universidades, centros de estudos ou outras organizações, dando cumprimento a protocolos existentes ou a outros que se venham a celebrar.</p>
<p>4. Desenvolver projetos e participar em redes e parcerias que promovam a responsabilidade social, a igualdade de género no mercado de trabalho e a conciliação trabalho/família</p>	<p>4.1. Promover o iGen - Fórum Organizações para a Igualdade - O nosso compromisso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coordenar a <i>task force</i>; • Participar na organização das reuniões plenárias; • Acompanhar os grupos de trabalho; • Promover o alargamento do Fórum e organizar a cerimónia de assinatura dos acordos de adesão (novas organizações) e de renovação de compromissos (organizações membros); <p>4.2. Participar na Rede de Responsabilidade Social do MTSSS, “Rede Por Todos”, bem como nos trabalhos a desenvolver;</p> <p>4.3. Acompanhar a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), em articulação com o MTSSS;</p> <p>4.4. Participar no Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa;</p> <p>4.5. Participar na Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade;</p> <p>4.6. Promover e/ou participar em projetos conjuntos com as organizações membros do Fórum iGen no âmbito da missão da CITE;</p> <p>4.7. Participar na supraconcelhia do ISS-MTSSS.</p>
<p>5. Coordenar a divulgação da CITE e suas atribuições nos e através dos media e redes sociais</p>	<p>5.1. Articular e monitorizar informação com os <i>media</i>;</p> <p>5.2. Coordenar a publicidade institucional e não institucional;</p>

	<p>5.3. Coordenar a divulgação da CITE na página web da Comissão e nas redes sociais (Facebook e Twitter).</p> <p>5.4. Promover parcerias e projetos com os OCS, relativamente a temáticas da Comissão para a sociedade civil.</p>
<p>6. Promover formação qualificada e especializada em igualdade, na área que integra a missão da CITE</p>	<p>6.1. Realizar formação em Igualdade, na área da missão da CITE, para públicos-alvo estratégicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • negociadores/as sindicais e patronais; • inspetores/as da ACT; • organizações membros do iGen; • dirigentes e técnicos/as de recursos humanos; • consultores/as, juristas, jornalistas, docentes, ativos de empresas e organizações dos setores público, privado e cooperativo. <p>6.2. Alargar a oferta formativa da CITE através da celebração de protocolos com organizações chave para formação em igualdade de género, nas diferentes áreas;</p> <p>6.3. Realizar novas edições do Ciclo de Laboratórios da Igualdade;</p> <p>6.4. Promover ações de sensibilização no quadro das necessidades identificadas nas organizações do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade.</p>
<p>7. Desenvolver estratégias de divulgação da atividade da CITE e promoção dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras.</p>	<p>7.1. Promover e coordenar as relações públicas da CITE e a sua articulação com os <i>media</i>, bem como a difusão dos materiais promocionais de divulgação e das representações e das sessões de divulgação da Comissão;</p> <p>7.2. Promover e divulgar o 46.º aniversário da CITE junto dos stakeholders internos e externos.</p>
<p>8. Promover e acompanhar o diálogo social em matéria de igualdade entre homens e mulheres.</p>	<p>8.1. Promover ações de sensibilização:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar a divulgação da tolerância zero ao assédio no local trabalho; • Valorizar o papel de cuidador junto dos homens e estimular a partilha do trabalho não pago e relativo ao cuidado entre homens e mulheres; • Intervir junto dos destinatários o incentivo à partilha das licenças de parentalidade; • Criar ações que promovam a igualdade salarial entre homens e mulheres. <p>8.2. Participar na elaboração dos planos de formação em igualdade entre mulheres e homens e nas ações de sensibilização.</p>

<p>9. Gerir a participação da CITE na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política, nacionais e internacionais</p>	<p>9.1. Definir grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização; 9.2. Coordenar todos os contributos.</p>
<p>10. Promover ações de sensibilização em matéria de igualdade de género</p>	<p>10.1. Desenvolver ações de disseminação e sensibilização, em resposta a solicitações, em áreas consideradas estratégicas, incluindo as ações de sensibilização e informação previstas nos diferentes Planos Estratégicos em vigor e nas áreas que diretamente digam respeito à CITE.</p>
<p>11. Participar na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política nacionais em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego.</p>	<p>11.1. Apresentar reporte periódico à tutela, e relatórios de avaliação intermédia e final à Conselheira para a Igualdade do MTSSS, sobre a execução das medidas atribuídas à CITE, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND).</p>
<p>12. Acompanhar e participar em iniciativas de igualdade no trabalho e no emprego junto de organismos da União Europeia e outras organizações internacionais, bem como fornecer contributos técnicos relativos à aplicação de instrumentos internacionais</p>	<p>12.1. Participar em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito da Presidência Europeia pelos diferentes Estados-membros da UE; 12.2. Participar nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de instituições da Comissão Europeia, designadamente: Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres; EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género; EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género; FRA - Agência de direitos fundamentais da EU.</p>
<p>13. Participar em redes, parcerias, fóruns e grupos de trabalho internacionais</p>	<p>13.1. Participar nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de instituições da Comissão Europeia, designadamente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres; • EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género; • EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género. <p>13.2. Participar nas reuniões do EPIC - Equal Pay Internacional Coalition (OIT+OCDE+ONU); 13.3. Participar nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS.</p>
<p>14. Preparar candidaturas a diferentes instrumentos de financiamento existentes nacionais ou internacionais</p>	<p>14.1. Preparar candidaturas a instrumentos de financiamento nacionais ou comunitários no âmbito da missão da CITE; 14.2. Executar o projeto “Equal Pay Transparency: Apoiar a implementação da transparência remuneratória em Portugal”,</p>

co-financiado pelo Programa Citizens, Equality, Rights and Values (CERV) da Comissão Europeia com duração de 24 meses, tendo como objetivo combater as desigualdades salariais entre mulheres e homens (Gender Pay Gap), promover a transparência salarial e a igualdade remuneratória para trabalho igual ou de igual valor.

14.3. Coordenar o projeto “**Equal Pay Transparency**” em parceria com ACT, CESIS, GEP e o ITCILO - Centro Internacional de Formação da OIT para aplicação efetiva da diretiva da UE relativa à transparência remuneratória, reforçando a legislação portuguesa através da criação de uma ferramenta para avaliação de postos de trabalho sensível ao género e capacitando os/as principais intervenientes para a sua aplicação.

14.4. Executar o projeto “**Carers for a Day: For a lifetime experience – Transforming masculinities to drive more men into the Care Sector**”, co-financiado pelo Programa Citizens, Equality, Rights and Values (CERV) da Comissão Europeia com duração de 24 meses, tendo como objetivo prevenir e combater a segregação das ocupações profissionais em razão do sexo.

14.5. Coordenar o projeto “**Cuidadores por um dia**” em parceria com CES, APPDI, FIS (Espanha) e Status M (Cróacia) que visa valorizar e promover o cuidado envolvendo os jovens rapazes, contribuindo para a redução do Gender Care Gap, através do desenvolvimento de um estudo “State of Boyhood” em Portugal, Espanha e Croácia; projeto piloto nas escolas e campanha de sensibilização.

14.6. Desenvolver o projeto “**VIOLET - Towards Workplaces Without Sexual Harassment and Violence**”, em parceria com 10 organizações de 6 países: Eslováquia, Lituânia, Portugal, Albânia, Macedónia do Norte e República Checa – entre organismos de igualdade, da academia e da sociedade civil – com a cooperação institucional da Rede Europeia de Organismos para a Igualdade, Equinet, tendo como o objetivo de combater o assédio sexual no trabalho, co-financiado pelo programa **CERV-2024-DAPHNE** (Citizens, Equality, Rights and Values) da Comissão Europeia, com duração de 36 meses, coordenado pelo **Centro Nacional Eslovaco para os Direitos Humanos** (SNCHR), que visa promover ambientes de trabalho seguros e livres de assédio.

14.7. Desenvolver o projeto “**BRAVE-WOW - Building Respectful and Violence-free Gender-inclusive Environments in the World**”

	<p>of Work” em parceria com 14 parceiros, 5 parceiros associados de 4 países: autoridades públicas, universidades, centros tecnológicos e organizações do terceiro sector e visa prevenir a violência de género e o assédio no trabalho, com foco no setor da saúde em Portugal, Espanha, Itália e Eslovénia. Este projeto é coordenado pela Universidade de Coimbra e financiado pelo programa Citizens, Equality, Rights and Values (CERV-2024-DAPHNE) da Comissão Europeia, com duração de 30 meses.</p> <p>14.8. Acompanhar o projeto “Promoção das Políticas de Conciliação e Igualdade entre Homens e Mulheres no Mercado de Trabalho”, financiado pela Comissão Europeia (SG REFORM) e implementado pela OIT, com duração de 14 meses, sendo a CITE e a DGERT entidades beneficiárias, pretendendo analisar e reforçar a eficácia das políticas de igualdade e conciliação em Portugal.</p> <p>14.9. Encerramento o projeto “CareChild - Licenças Parentais, Desigualdades Sociais e Bem-Estar Infantil”, provado pela FCT e financiado pelo PLANAPP no âmbito do concurso Science4Policy.</p>
<p>15. Apoiar a implementação das atividades associadas aos 46 anos da Comissão.</p>	<p>15.1. Associar os 46 anos CITE às atividades e projetos decorrentes dos processos de realização;</p> <p>15.2. Articular iniciativas conjuntas com a Delegação Regional de Lisboa do IEFP, IP no âmbito do campeonato nacional das profissões.</p>
<p>16. Acompanhar os Planos para a Igualdade elaborados pelas entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa</p>	<p>16.1. Análise e elaboração de Recomendações aos Planos para a Igualdade;</p> <p>16.2. Acompanhar as entidades do setor público empresarial e empresas cotadas em bolsa em sede de diagnóstico, elaboração, implementação e monitorização de Planos para a Igualde;</p> <p>16.3. Deliberação relativamente às Recomendações emitidas, em reunião tripartida;</p> <p>16.4. Publicitação das Recomendações aprovadas em reunião tripartida.</p>

10. Anexos

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO PARA 2025

Data: 31/03/2025

Versão: 1

Ciclo de Gestão													
2025													
Designação do Serviço/Organismo:													
CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego													
Missão:													
Proseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.													
Objetivos Estratégicos (OE)													
OE1: Proseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho													
OE2: Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal													
OE3: Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional													
OE4: Assegurar o cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão													
OE5: Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, os trabalhadores e as trabalhadoras e os parceiros sociais													
Objetivos Operacionais (OP)													
EFICÁCIA													
OP1: Emitir os pareceres solicitados à CITE											Peso:	35%	
Indicadores													
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.1	% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados	100%	95%	100%	96%	95%	1%	100%	50%	PPc/PPe*100			
Ind.2	% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados	67%	67%	120%	50%	80%	5%	90%	15%	PQXc/PQX*100			
Ind.3	Número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista	5	7	8	6	5	1	7	35%	PPc/nRTI/nJur			
												Taxa de Realização do OP1	
OP2: Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho											Peso:	20%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.4	% de IRCT apreciados de entre os publicados no ano	100%	100%	66%	9%	80%	10%	100%	60%	IRCTa/IRCT*100			
Ind.5	% de IRCTs, com cláusulas desconformes, notificados aos outorgantes para pronúncia, face ao total de IRCTs com cláusulas desconformes	N/A	100%	8%	0%	75%	5%	50%	40%	NotIRCTcc/IRCTcc*100			
												Taxa de Realização do OP2	
OP3: Sensibilizar e promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como, as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no setor privado, público e cooperativo.											Peso:	40%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.6	N.º ações/iniciativas de sensibilização promovidas, em colaboração, ou com a participação da Comissão	62	53	36	80	45	5	55	35%	AF = n			
Ind.7	N.º de horas de formação em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	N/A	485	131	236	150	20	190	40%	hf = n			
Ind.8	N.º de representações internacionais asseguradas em iniciativas da sociedade civil e organizações congéneres	14	20	24	19	20	3	25	25%	RI = n			
												Taxa de Realização do OP3	
EFICIÊNCIA													
OP4: Melhorar a resposta às necessidades / solicitações de informação											Peso:	30%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.9	% de pareceres aprovados disponibilizados na página institucional	76%	92%	83%	85%	80%	10%	100%	50%	Pa/PPs*100			
Ind.10	% de execução dos objetivos dos projetos aprovados no âmbito do Programa CERV (Citizens, Equality, Rights and Values Programme), em que a CITE é promotora	N/A	N/A	N/A	N/A	60%	10%	75%	50%	OpProjCERV/OpProjCERV*100			
												Taxa de Realização do OP4	
OP5: Analisar as comunicações das Entidades Empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo											Peso:	30%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.11	% de processos CT analisados face às comunicações, nos termos do artigo 144.º do Código do Trabalho	100%	100%	100%	44%	70%	10%	50%	50%	NRCTE/NRCTa*100			
Ind.12	Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contra-ordenação (em dias)	18	10	5	12	20	3	15	50%	MedComACT=n			
												Taxa de Realização do OP5	
OP6: Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos											Peso:	40%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.13	% de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos	100%	100%	100%	75%	70%	10%	90%	50%	SAProcImp/SAProcRev*100			
Ind.14	% de implementação da norma NP 4552:2022 - Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	N/A	N/A	N/A	N/A	60%	10%	75%	50%	NPetapasImp/NPetapasPrev*100			
												Taxa de Realização do OP6	0%
QUALIDADE													
OP7: Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE											Peso:	50%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.15	% de respostas com grau igual ou superior "satisfeito"	90%	93%	93%	92%	85%	5%	95%	40%	(R=3)/ΣR*100			
Ind.16	% de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação	100%	100%	74%	95%	95%	0%	100%	25%	PSA/ΣP*100			
Ind.17	Nº de horas de formação (internas/externas/autoformação)	585	641	764	769	500	50	600	35%	Horas de Form = n			
												Taxa de Realização do OP7	
OP8: Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar											Peso:	50%	
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Deviço
Ind.18	Horas concedidas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	81	86	91	98	85	5	100	50%	hConcedidas			
Ind.19	% de horas de trabalho em teletrabalho face ao total de horas de trabalho obrigatório	N/A	35%	29%	33%	25%	5%	35%	50%	hTrbTel/hTrab*100			
												Taxa de Realização do OP8	

Objetivos Estratégicos vs Operacionais matriz de enquadramento	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP7	OP8		
Objetivo Estratégico 1	X	X	X	X	X	X	X	X		
Objetivo Estratégico 2	X	X						X		
Objetivo Estratégico 3				X		X	X	X		
Objetivo Estratégico 4	X	X	X		X					
Objetivo Estratégico 5	X	X	X	X		X	X			
OBJETIVOS RELEVANTES (n.º 1 do art.18.º da Lei 66-B/2007, de 28.12)	Peso dos parâmetros na avaliação final				Peso dos objetivos no respetivo parâmetro			Peso de cada objetivo na avaliação final		Objetivos Relevantes
Eficácia					100%			35%		
OP1: Emitir os pareceres solicitados à CITE					40%			14%		Relevante
OP2: Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho	35%				20%			7%		
OP3: Sensibilizar e promover a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como, as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida pessoal e familiar, no setor privado, público e cooperativo.					40%			14%		Relevante
Eficiência					100%			35%		
OP4: Melhorar a resposta às necessidades / solicitações de informação					30%			11%		
OP5: Analisar as comunicações das Entidades Empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo	35%				30%			11%		
OP6: Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos					40%			14%		Relevante
Qualidade					100%			30%		
OP7: Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE					50%			15%		Relevante
OP8: Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	30%				50%			15%		Relevante
Total	100%									72%
RECURSOS HUMANOS									Dias úteis 2025 (só considerados feriados)	230
DESIGNAÇÃO	Pontuação CCAS	Pontuação efetivos planeados 2025			Pontuação efetivos Executados 2025			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Massa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanco Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	2	460	40						
Dirigentes - Direção Intermediária e Chefes de equipa	16	0	0	0						
Técnico Superior	12	22	5.060	264						
Especialista de Informática	12	0	0	0						
Coordenador Técnico	9	0	0	0						
Técnico de informática	8	0	0	0						
Assistente Técnico	8	2	460	16						
Assistente Operacional	5	3	690	15						
		29	6.670	335						
RECURSOS FINANCEIROS										
DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Execução 30 jun	Execução 31 dez	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)				
Orçamento de Atividades (Funcionamento)	560.350,00									
Despesas C/Pessoal	-									
Aquisições de Bens e Serviços	503.250,00									
Outras despesas correntes	4.100,00									
Transferências correntes	2.000,00									
Despesas de Capital	51.000,00									
Orçamento de Projetos (Investimento)	1.330.415,00									
Despesas correntes	1.248.769,00									
Despesas de capital	81.646,00									
Outras	-									
Total	1.890.765,00									

PLANO DE FORMAÇÃO PARA O ANO DE 2025

Área Estratégica Despacho n.º 2769/2022, do 4 de março	Designação Curso/Formação	Grau de Prioridade (1-Alta, 2-Média, 3-Baixa)	N.º Participantes	Mulheres	Homens	Entidade Organizadora	Duração (n.º de horas)	Valor € Estimado
Cidadania e Participação								
	Enquadramento Conceptual e Normativo da Deficiência e da Incapacidade	2 - Média	1	1		SGMTSSS	6	a)
	Design Universal - Edição e Produção de Conteúdo Acessível	1 - Alta	1		1	SGMTSSS	10	a)
Competências Digitais								
	Microsoft Teams	1 - Alta	8	6	2	SGMTSSS	14	a)
	Formação Moodle	2 - Média	2	2		SGMTSSS	14	a)
	Partilha e Armazenamento de Informação na Nuvem (Office 365)	2 - Média	2	2		SGMTSSS	14	a)
	Construção de Questionários Eletrónicos	2 - Média	2	1	1	SGMTSSS	14	a)
	Gestão de Correio Eletrónico (Microsoft Outlook)	1 - Alta	5	5		SGMTSSS	14	a)
	Letícia Digital - Iniciação	1 - Alta	2	2		SGMTSSS	14	a)
	Folha de Cálculo - Nível inicial (Microsoft Excel)	1 - Alta	4	3	1	SGMTSSS	21	a)
	Folha de Cálculo - Nível avançado (Microsoft Excel)	1 - Alta	4	3	1	SGMTSSS	25	a)
	Linguagem de Programação (Excel Avançado VBA)	2 - Média	1	1		SGMTSSS	21	a)
	Processador de Texto - Nível avançado (Microsoft Word)	1 - Alta	1	1		SGMTSSS	25	a)
	Desenho e Implementação de Indicadores de Apoio à Decisão	2 - Média	3	2	1	SGMTSSS	21	a)
	Power BI - Inicial	2 - Média	2	2		SGMTSSS	21	a)
	Power BI - Avançado - Criação de Dashboards de Apoio à Decisão	2 - Média	1	1		SGMTSSS	21	a)
	IA nas apresentações multimédia (Oficina Temática)	1 - Alta	3	3		SGMTSSS	12	a)
	Aplicativos de IA: Chat GPT, Copilot e Gemini (Oficina Temática)	2 - Média	4	3	1	SGMTSSS	3	a)
	Aprender a usar o Chat GPT	2 - Média	1		1	SGMTSSS	10	a)
	Estratégia de Inteligência Artificial (IA) na AP	2 - Média	2		2	SGMTSSS	14	a)
	Edição e Gestão de Newsletters	2 - Média	1	1		SGMTSSS	21	a)
Liderança e Comunicação								
	Transformação Digital e Inovação na AP	3 - Baixa	3	1	2	SGMTSSS	14	a)
	Inovação Conduzida Pelos Trabalhadores	2 - Média	1		1	SGMTSSS	14	a)
	Coaching na Liderança	2 - Média	4	3	1	SGMTSSS	21	a)
	Desenvolvimento de Chefias - Excelência na Gestão	1 - Alta	1	1		SGMTSSS	14	a)
	Líder para a Igualdade e não discriminação na AP	1 - Alta	3	3		SGMTSSS	6	a)
	Código de Conduta e Cultura Organizacional de Integridade	2 - Média	1	1		SGMTSSS	7	a)
	SCRUM - Metodologias Ágeis	3 - Baixa	1	1		SGMTSSS	7	a)
	Comunicar com Impacto	1 - Alta	2	2		SGMTSSS	14	a)
Interesse e Serviço Público								
	SIADAP - Aspectos práticos	1 - Alta	4	4		SGMTSSS	14	a)
	Definição e Avaliação de Objetivos e Competências (SIADAP)	2 - Média	4	4		SGMTSSS	21	a)
	Regime de Férias, Faltas e Licenças na Lei do Trabalho em Funções Públicas	1 - Alta	1	1		SGMTSSS	12	a)
	Progressão de Carreiras (LTFP)	1 - Alta	2	2		SGMTSSS	7	a)
	Ajudas de Custo	2 - Média	1	1		SGMTSSS	7	a)
	Entrevista de Avaliação de Competências nos Procedimentos Concursais	2 - Média	1	1		SGMTSSS	21	a)
	Encarregados/es de Proteção de Dados (RGPD)	1 - Alta	2	0	2	SGMTSSS	10	a)
	Saúde Mental e Combate ao Burnout	3 - Baixa	2	2		SGMTSSS	14	a)
	Formação Pedagógica Inicial de Formadores	3 - Baixa	2	1	1	SGMTSSS	90	a)
	Formação Pedagógica Contínua de Formador a Distância (e-Formador)	2 - Média	1	1		SGMTSSS	60	a)
	Formação Pedagógica Contínua em Conteúdos para Autoaprendizagem	1 - Alta	3	3		SGMTSSS	60	a)
	Neuroapresentações (Oficina Temática)	1 - Alta	2	2		SGMTSSS	3	a)
	Gestor/a do Contrato	2 - Média	5	3	2	SGMTSSS	4	a)
	SNC-AP Prática Simulada	2 - Média	2	2		SGMTSSS	12	a)
Outras ações de formação:								
	Auditoria Interna direcionada à norma NP 4552:2022	3 - Baixa	1	1		SGMTSSS	29	N/D
	Candidaturas e Gestão de Projetos de Cooperação Internacional Financiados pelo	1 - Alta	1	1		SGMTSSS	21	-
	Línguas Estrangeiras (Inglês, Francês e Espanhol)	2 - Média	7	5	2	SGMTSSS	30	N/D
	Formação de Atualização de Dirigentes	2 - Média	2	1	1	INA, IP	110	1.600,09 €
	Gestão Documental smartDOCS	2 - Média	4	2	2	II, IP	10	-
	Total		113	88	25			

Notas:

a) Asseguradas pelo Programa Form@r da SG do MTSSS

N/D - Não definido