

RELATÓRIO DE GESTÃO

COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO

Prestação de Contas de 2022



Abril 2023

Ficha Técnica

Título: Relatório de Gestão de 2022 da CITE

Secretária de Estado da Igualdade e Migrações

Secretário de Estado do Trabalho

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Rua Américo Durão, n.º 12A - 1.º e 2.º pisos

1900-064 Lisboa

Telefone Geral: 215 954 000

Endereço de correio eletrónico: geral@cite.pt

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

Linha Verde: 800 204 684

RELATÓRIO DE GESTÃO DA CITE - 2022

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Em cumprimento do disposto na Lei de Enquadramento Orçamental, da observância da Instrução n.º 1/2019 — Prestação de contas das entidades sujeitas à jurisdição e aos poderes de controlo do Tribunal de Contas e do enquadramento nos termos do artigo 4.º da Portaria nº 218/2016, de 9 de agosto, apresenta-se o Relatório de Gestão, assim como, as Demonstrações Orçamentais e respetivos Anexos, referente ao exercício económico findo em 31 de dezembro de 2022.

A Presidente da CITE

(Carla Tavares)

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO.....	4
II. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE.....	5
2.1. NATUREZA.....	5
2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES.....	6
<i>Missão</i>	6
<i>Visão</i>	6
<i>Valores</i>	7
2.3. PRINCIPAIS SERVIÇOS PRESTADOS.....	7
2.4. ORGANIZAÇÃO INTERNA.....	10
<i>Tutela</i>	11
<i>Composição</i>	11
<i>Organograma</i>	12
<i>Áreas de Atividade</i>	12
i) Área de Gestão, Coordenação e Documentação.....	12
ii) Área Jurídica.....	13
iii) Área de Projetos, Formação e Internacional.....	13
III. ESTRATÉGIA E OBJETIVOS.....	14
3.1. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS.....	14
3.2. OBJETIVOS.....	14
3.3. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS E AUTOAVALIAÇÃO.....	15
<i>Resultados alcançados e desvios verificados de acordo com o QUAR</i>	15
i) O QUAR da CITE para 2022.....	15
ii) Objetivos operacionais de eficácia.....	16
iii) Objetivos operacionais de eficiência.....	19
iv) Objetivos operacionais de qualidade.....	21
v) Síntese da autoavaliação do QUAR da CITE - 2022.....	23
IV. ESTRUTURA FINANCEIRA E ORÇAMENTAL.....	24
4.1. ENQUADRAMENTO.....	24
4.2. GESTÃO ORÇAMENTAL.....	24
V. RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS DISPONÍVEIS.....	26
5.1. RECURSOS HUMANOS.....	26
<i>Movimentos de Pessoal</i>	27
<i>Grau de realização do Plano de Formação</i>	27
5.2. RECURSOS MATERIAIS E FINANCEIROS.....	28
<i>Saldo de Gerência de 2022</i>	32

I. INTRODUÇÃO

O presente documento, intitulado Relatório de Gestão de 2022 da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), foi elaborado de acordo com o novo Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), previsto no Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro.

O objetivo do presente relatório é disponibilizar informação útil sobre a CITE aos utilizadores das demonstrações orçamentais, no âmbito da Conta de Gerência.

As demonstrações orçamentais foram preparadas de forma a proporcionar uma imagem verdadeira e apropriada da situação orçamental relativa ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2022.

Não existiram, no decorrer do exercício quaisquer casos excecionais que implicassem diretamente a derrogação de qualquer disposição prevista no SNC-AP, que tenham produzido efeitos materialmente relevantes e que pudessem pôr em causa a imagem verdadeira e apropriada das demonstrações orçamentais.

Os serviços de contabilidade são prestados pela Secretaria-Geral (SG) do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (MTSSS), com suporte no sistema Informático de Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado (GeRFiP).

Nos termos do disposto no artigo 52.º da Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, Lei da Organização e Processo do Tribunal de Contas, na sua redação atual, conjugado com o n.º 3 da Resolução n.º 2/2020 – 2.ª Secção, de 3 de dezembro, do Tribunal de Contas, publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 248, Parte D, de 23 de dezembro, a CITE obteve anuência para apresentar a Conta de Gerência de 2022 até 28 de abril de 2023, conforme despacho de Prestação de Contas da Exma. Juíza Conselheira Responsável pela Área II da 2.ª Secção, de 10 de março de 2023.

II. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE

2.1. Natureza

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada, em 1979, 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 CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.

A sua composição é tripartida e equilátera, compreendendo 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.

Por fim, importa registar que a CITE alinou toda a sua atividade de acordo com as Grandes Opções do Plano para 2022, as quais se inseriram nas estratégias de consolidação orçamental, de rigor das finanças públicas e de desenvolvimento da sociedade e da economia portuguesas.

2.2. 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 efetivação da igualdade entre homens e mulheres no emprego, nos salários e nas condições de trabalho, bem como, no que diz respeito à melhoria do regime de licenças como instrumento de promoção da parentalidade e de conciliação entre trabalho e vida familiar.

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.

2.3. Principais Serviços Prestados

A CITE prossegue as atribuições no âmbito das suas funções próprias e de assessoria, no âmbito do diálogo social e de apoio técnico e registo, definidas nos termos dos artigos 3.º, 4.º e 5.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

No âmbito das suas funções 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 ainda 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 do trabalhador ou de representante sindical;
- c) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador 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 com filhos 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 durante o gozo da licença parental;

- f) Appreciar 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;
- 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, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;
- j) Appreciar 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) Appreciar 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 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 privada, 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.

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.

No âmbito das suas funções de fomento e acompanhamento do diálogo social:

a) Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho 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;

b) Sensibilizar os negociadores 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.

No âmbito das suas funções 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 na área laboral de públicos estratégicos;

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 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.

2.4. Organização Interna

A CITE foi criada pelo Decreto-Lei n.º 379/79, de 20 de Setembro, tendo a sua orgânica sido redefinida através do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que reforçou as suas atribuições enquanto entidade promotora do diálogo social no âmbito da sua missão, 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.

Tutela

A Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares exerce, conjuntamente com a Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, a superintendência e tutela sobre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), nos termos do Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio, que aprova o regime da organização e funcionamento do XXIII Governo Constitucional.

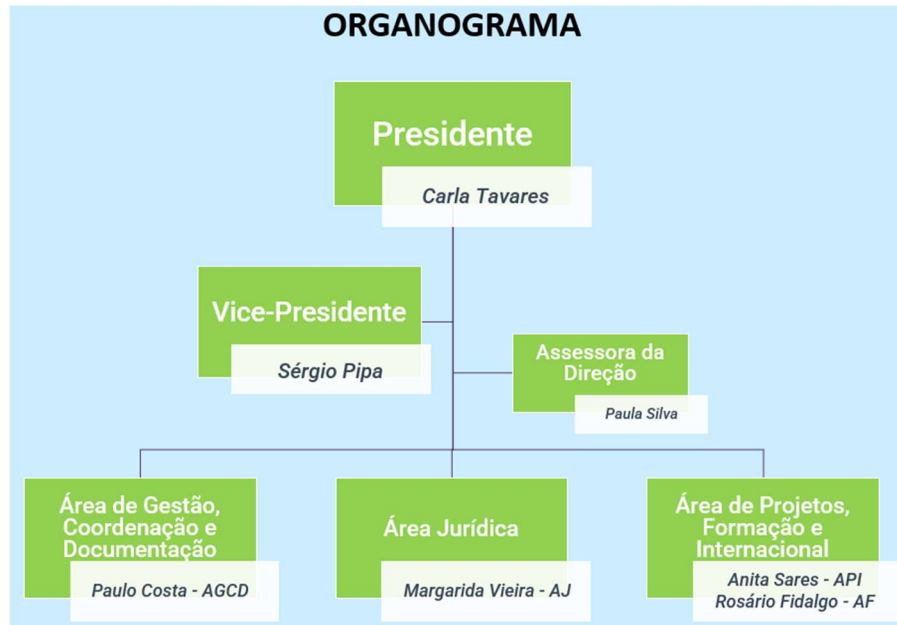
Composição

Nos termos do Decreto-Lei n.º 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		Representações das Associações Sindicais e Patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social	
1	Representante Ministério com atribuições na área do emprego, que preside	2	Representantes CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
1	Representante Ministério com atribuições na área da igualdade	2	Representantes UGT – União Geral de Trabalhadores
1	Representante Ministério com atribuições na área da administração pública	1	Representante CTP – Confederação do Turismo de Portugal
1	Representante Ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social	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

Organograma

A CITE é dirigida por um/a presidente, coadjuvado por um/a vice-presidente.



Áreas de Atividade

i) Área de Gestão, Coordenação e Documentação

- Responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão dos recursos humanos.
- Cabe-lhe a articulação entre as várias áreas, 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 e seus membros.
- Representa o organismo em instâncias nacionais e internacionais.
- Disponibiliza informação no sítio da CITE.
- Divulga as atividades da CITE e os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras.
- Apoia a edição de publicações e estudos sobre igualdade de género e conciliação.

ii) Área Jurídica

- 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.
- Assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão.
- Realiza o atendimento especializado.
- Colabora nas atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE.
- Cabe-lhe ainda a ligação jurídica à ACT.

iii) Área de Projetos, Formação e Internacional

- A área de projetos e formação é responsável pela colaboração na promoção do diálogo social na área de igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral.
- Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho.
- Compete-lhe a conceção e desenvolvimento de projetos, a formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos, a cooperação a nível nacional com entidades públicas e privadas, nomeadamente empresas, em ações e projetos relacionados com a missão da CITE.
- A área internacional é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns.
- Cabe-lhe a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da EU.

III. ESTRATÉGIA E OBJETIVOS

3.1. Orientações Estratégicas

As constantes do Programa do XXIII Governo Constitucional no que se refere ao terceiro desafio estratégico, o desafio das Desigualdades, nomeadamente, à promoção da efetivação da igualdade de género e combate às discriminações entre homens e mulheres no emprego, nos salários e nas condições de trabalho, bem como, no que diz respeito à melhoria do regime de licenças como instrumento de promoção da parentalidade e de conciliação entre trabalho e vida familiar.

3.2. Objetivos

A CITE é o mecanismo nacional fundamental para a prossecução da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Entre os principais objetivos a atingir destacam-se os seguintes:

- 1- Promover a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- 2- Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, trabalhadoras, trabalhadores e parceiros sociais;
- 3- Colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, bem como as relativas à proteção da parentalidade, à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e igualdade salarial;
- 4- Apostar na melhoria da capacidade da resposta do organismo às solicitações de informação e queixas que lhe são dirigidas, no quadro de uma estratégia de modernização administrativa, simplificação e reforço do atendimento e proximidade aos cidadãos;
- 5- Promover a boa gestão pública, maximizando a utilização de recursos da CITE, na dinamização da sua atividade;

- 6- Garantir a apreciação da 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 aplicável.
- 7- Promover o acompanhamento da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, em estreita articulação com os outros organismos do ministério do trabalho, solidariedade e segurança social;
- 8- Desenvolver orientações atualizadas e adequadas nos termos da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor;
- 9- Garantir a análise e a emissão de recomendações sobre planos para a igualdade, nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto;
- 10- Desenvolver projetos e iniciativas nas áreas da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, parentalidade, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e igualdade salarial;
- 11- Promover a formação qualificada e especializada em matéria de igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho.
- 12- Promover a execução das medidas na qual é entidade responsável e envolvida no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual, aprovada em anexo à Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

3.3. Atividades desenvolvidas e autoavaliação

Resultados alcançados e desvios verificados de acordo com o QUAR

i) O QUAR da CITE para 2022

A avaliação de desempenho de cada serviço assenta num Quadro de Avaliação e Responsabilização (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

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.

O QUAR da CITE para 2022 fixou os seguintes objetivos estratégicos:

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

Os objetivos estratégicos atrás mencionados foram desagregados segundo os seguintes parâmetros de avaliação:

ii) Objetivos operacionais de eficácia

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de eficácia (1)** - “Emitir os pareceres solicitados à CITE”, o qual 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 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
95	1	95	100	«Atingiu»

A meta proposta neste indicador foi fixada em 95% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados, valor superior ao ano anterior (2021), com uma tolerância de 1%.

Trata-se de um indicador que visa medir se os procedimentos internos garantem o cumprimento do prazo legal estabelecido por Lei para a emissão dos pareceres prévios. Os resultados alcançados atingiram a execução proposta, pois, dos 988 pedidos de pareceres prévios solicitados à CITE, no ano de 2022, foram analisados e emitidos 943 pareceres prévios, dentro dos prazos legalmente estabelecidos. Verificando-se, ainda, um acréscimo de pedidos de parecer, em cerca de 27%, ou seja, um aumento de 250 processos de parecer emitidos, deliberados em reunião tripartida da CITE, comparativamente a 2021 (693).

Indicador 2 - % de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
80	5	67	89	«Não Atingiu»

A meta proposta neste indicador foi fixada em 80% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados, valor semelhante ao ano anterior (2021), com uma tolerância de 5%. Trata-se de um indicador que visa medir se os procedimentos internos, referentes aos processos de queixa registados, garantem o cumprimento do prazo legal estabelecido por Lei para a emissão do respetivo parecer. Os resultados alcançados não atingiram a taxa de execução proposta, pois, dos 18 processos de queixas registados, no ano de 2022, foram concluídos 12 processos de queixas, dentro dos prazos legalmente estabelecidos.

Indicador 3 - Número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
5	1	7	122	«Superou»

A meta proposta neste indicador foi fixada em 5 pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista, valor semelhante ao ano anterior (2021), com uma tolerância de 5. Este indicador visa medir o esforço dos recursos humanos face à adequação dos procedimentos internos, no cumprimento do prazo legal estabelecido para a emissão do respetivo parecer prévio. Ao longo do ano de 2022, o número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista (7) superou a meta proposta.

- **Objetivo operacional de eficácia (2)** - “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”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2, 4 e 5.

Indicador 4. - % de IRCT apreciados de entre os publicados no ano de 2022.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
93	2	100	125	«Superou»

Este indicador visa medir o esforço da equipa da CITE na análise a 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, e a elaboração de recomendações às partes outorgantes em IRCT analisados, quando contenham cláusulas desconformes com a lei. dos IRCT publicados. A CITE apreciou 274 convenções coletivas publicadas, em 2022, na BTE.

Indicador 5. - % de IRCTs, com cláusulas desconformes, notificados aos outorgantes para pronúncia, face ao total de IRCTs com cláusulas desconformes.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
90	2	100	125	«Superou»

Este indicador visa medir a % de notificações para audiência prévia face a IRCT com eventuais cláusulas desconformes. Em 2022, a CITE efetuou 19 notificações para audiência prévia de IRCTs com eventuais cláusulas desconformes.

- **Objetivo operacional de eficácia (3)** - “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.”, o qual 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 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
45	5	53	120	«Superou»

Este indicador visa medir a visibilidade atribuída à promoção de igualdade de género pela Comissão e nas diversas entidades da sociedade. Em 2022, a CITE promoveu diversas ações

formativas e de sensibilização, de acordo com as solicitações das organizações e as temáticas que tem competência. Importa sublinhar, que no âmbito dos Laboratórios de igualdade no mercado de trabalho, foram desenvolvidas ações formativas, dirigidas a públicos-alvo estratégicos dos setores público, privado e da economia social - negociadores/as sindicais e patronais, organizações membro do iGen, Rede JurisAPP, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas e docentes.

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 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
500	50	485	100	«Atingiu»

Este indicador visa medir a totalidade de horas de formação que a Comissão ministra anualmente 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. No ano de 2022, foram ministradas no total, 485 horas de formação no âmbito dos Laboratórios de igualdade no mercado de trabalho.

Indicador 8. - N.º de representações internacionais asseguradas em iniciativas da sociedade civil e organizações congéneres.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
15	3	20	125	«Superou»

A taxa de realização apurada neste indicador foi de 125% (classificação «superou»), pois foram asseguradas 20 representações internacionais.

iii) Objetivos operacionais de eficiência

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de eficiência (4)** - “Melhorar a resposta às necessidades /solicitações de informação”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.

Indicador 9. – % de pareceres aprovados disponibilizados na página institucional.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
80	10	92	116	«Superou»

A taxa de realização deste indicador corresponde à disponibilização dos pareceres aprovados, em reunião tripartida, após a sua anonimização, no site da Comissão. Em 31-12-2022 estavam disponibilizados no site da CITE, 866 pareceres aprovados em reunião tripartida.

- **Objetivo operacional de eficiência (5)** - “Analisar as comunicações das Entidades Empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 4.

Indicador 10. – % de processos CT analisados face às comunicações, nos termos do artigo 144.º do Código do Trabalho.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
70	10	100	138	«Superou»

Estes dados correspondem à Monitorização do cumprimento do artigo 144.º do Código do Trabalho. Até 31-12-2022, foram analisados juridicamente e verificada a conformidade de prazos, a totalidade das 1395 comunicações de não renovação de contrato 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.

Indicador 11. – Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contra-ordenação (em dias).

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
25	5	10	154	«Superou»

Após a realização de todos os procedimentos, sob o ponto de vista de análise técnica, com vista à apreciação das comunicações de não renovação de CT, o tempo médio de participação para ação inspetiva é de 10 dias, em 2022.

- **Objetivo operacional de eficiência (6)** - “Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos (alínea b), do n.º 1, do art. 22.º da

Lei n.º12/2022, de 27 de junho)”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.

Indicador 12. – % de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
80	5	100	138	«Superou»

Este indicador visa avaliar a taxa de execução de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos. Foram revistos e concluídos 2 procedimentos de simplificação administrativa (p.e. Comunicação com a ACT e a configuração de pareceres de teletrabalho de cuidadores informais).

iv) *Objetivos operacionais de qualidade*

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de qualidade (7)** - “Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE (alínea c), do n.º 1, do art. 22.º da Lei n.º 12/2022, de 27 de junho)”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.

Indicador 13. - % de respostas com grau igual ou superior "satisfeito".

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
85	4	93	130	«Superou»

Em 2022, o grau de satisfação dos/as utentes face à qualidade do serviço prestado pela CITE é de 93%, correspondente a 2076 respostas com grau igual ou superior a "satisfeito" (=>3), num total de 2225 respostas.

Indicador 14. - % de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação.

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
95	0	100	125	«Superou»

De modo a garantir a qualidade da intervenção da CITE e da análise das reclamações de pareceres, em 2022, registaram-se 42 reclamações pareceres, os quais não tiveram alterações às decisões proferidas em reunião tripartida.

Indicador 15. – Nº de horas de formação (internas/externas/autoformação).

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
500	50	641	135	«Superou»

Em conformidade com o Plano de formação, em, 2022, houve 58 participações de trabalhadores/as da CITE em ações de formação profissional, totalizando 641 horas de formação.

Estes objetivos apresentam a seguinte estrutura:

- **Objetivo operacional de qualidade (8)** - “Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (alínea a), do n.º1 e n.º3, do art. 22.º da Lei n.º12/2022, de 27 de junho)”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 2 e 3.

Indicador 16. – Horas concedidas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.

Meta (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de realização (%)	Classificação
70	5	86	127	«Superou»

Em 2022, o número de horas concedidas pela CITE para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar foi de 86 horas, incluindo a dispensa de serviço no dia de aniversário do/a trabalhador/a.

Indicador 17. - % de horas de trabalho em teletrabalho face ao total de horas de trabalho obrigatório

Meta (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de realização (%)	Classificação
20	3	35	174	«Superou»

Este indicador pretende medir a capacidade da CITE de assegurar o teletrabalho aos seus trabalhadores. Em 2022, o número de horas de trabalho em teletrabalho foi de 12.768 horas.

v) Síntese da autoavaliação do QUAR da CITE - 2022

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

Parâmetros	Peso dos parâmetros na Avaliação Final	Objetivos Operacionais	Peso de cada objetivo no respectivo parâmetro	Objetivos Relevantes	Aplicação (n.º 1 do artigo 18.º da Lei 66-B/2007, de 28.12)	Objetivos para o cumprimento do art. 28.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro	Indicadores	Peso de cada indicador no respectivo objetivo	Taxa de Realização do Indicador	Classificação do Indicador	Taxa de Realização do OP	Taxa de Realização do OP X Peso do OP	Avaliação Final do Parâmetro							
EFICÁCIA	35%	OP1	40%	Relevante	14%		Indicador 1	50%	100%	Atingiu	106%	42%	39%							
							Indicador 2	15%	89%	Não atingiu										
							Indicador 3	35%	122%	Superou										
		OP2	20%		7%			Indicador 4	70%	125%	Superou	125%		25%						
								Indicador 5	30%	125%	Superou									
		OP3	40%	Relevante	14%				Indicador 6	35%	120%	Superou		113%	45%					
									Indicador 7	40%	100%	Atingiu								
									Indicador 8	25%	125%	Superou								
EFICIÊNCIA	30%	OP4	20%		6%		Indicador 9	100%	116%	Superou	116%	23%	40%							
		OP5	30%		9%			Indicador 10	50%	138%	Superou	146%		44%						
								Indicador 11	50%	154%	Superou									
QUALIDADE	35%	OP6	50%	Relevante	15%	(alínea b), do n.º 1, do art. 22.º da Lei n.º 12/2022, de 27	Indicador 12	100%	133%	Superou	133%	67%	49%							
							OP7	50%	Relevante	18%				(alínea c), do n.º 1, do art. 22.º da Lei n.º 12/2022, de 27	Indicador 13	40%	130%	Superou	130%	65%
															Indicador 14	25%	125%	Superou		
		OP8	50%	Relevante	18%	(alínea a), do n.º 1 e n.º 3, do art. 22.º	Indicador 15	35%	135%	Superou	150%	75%								
							Indicador 16	50%	127%	Superou										
							Indicador 17	50%	174%	Superou										
Total	100%		300%	78%	100%	50%							129%							

Tendo por base os resultados do QUAR de 2022, apurados segundo: os parâmetros, os pesos e as taxas de realização, pode-se constatar que o resultado global da avaliação do QUAR de 2022 é de 129% de realização, o que corresponde a realizações “superadas” na generalidade dos objetivos operacionais, conforme se pode verificar no quadro de Avaliação Final abaixo:

Parâmetros		
Eficácia	Eficiência	Qualidade
Peso - 35%	Peso - 30%	Peso - 35%
39%	40%	49%
Avaliação final do serviço		
Bom	Satisfatório	Insuficiente
129%		

IV. ESTRUTURA FINANCEIRA E ORÇAMENTAL

4.1. Enquadramento

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica, nos termos do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, na sua redação atual – Lei Orgânica da Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)

Importa referir que 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.

A contabilidade orçamental é regulada pela NCP 26 – Contabilidade e Relato Orçamental, do SNC-AP. Esta Norma estabelece os conceitos, as regras e os modelos de demonstrações orçamentais, segue a estrutura adotada nas normas internacionais que estabelece nos primeiros pontos o objetivo, âmbito e definições de normas.

O objetivo das Demonstrações Orçamentais são o de proporcionar informação acerca do orçamento inicial, das alterações orçamentais, da execução das despesas e das receitas orçamentadas, dos pagamentos e recebimentos e do desempenho orçamental.

4.2. Gestão Orçamental

O orçamento da CITE – contribuinte fiscal número 600087450, com sede na Rua Américo Durão n.º 12A, 1.º e 2.º pisos, 1900-064 Lisboa – é financiado por Transferências de Receitas Próprias entre Organismos, com origem no Orçamento da Segurança Social e por receitas de Fundos Europeus.

Está integrado no Ministério 14–Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com a classificação orgânica:

- 14 0 05 03 00 – Orçamento de Funcionamento
- 14 9 50 03 00 – Orçamento de Investimento

O orçamento da CITE para 2022 foi estruturado de acordo com as orientações emitidas na Circular Série A n.º 1404 da DGO, de 02 de agosto de 2021 e inscrito no Programa 015 – Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nas seguintes medidas:

- Orçamento de Funcionamento:
 - Medida 065– Outras funções económicas - Diversas não especificadas
 - Atividade 210: Saúde, Higiene, Segurança e Direito no Trabalho (relações laborais)
 - Medida 082– Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à vítima
 - Atividade 210: Saúde, Higiene, Segurança e Direito no Trabalho (relações laborais)
 - Medida 095– Contingência COVID 2019 - Prevenção, contenção, mitigação e tratamento
 - Atividade 210: Saúde, Higiene, Segurança e Direito no Trabalho (relações laborais)
- Orçamento de Investimento:
 - Medida 065– Outras funções económicas - Diversas não especificadas
 - Projeto 11584: IgualPro - As profissões não têm género – EEA Grants | Open Call#2
 - Projeto 11588: Equality Platform and Standard – EEA Grants | PDP1
 - Projeto 11590: Formação de públicos estratégicos (Região Centro) – POISE
 - Projeto 11592: Formação de públicos estratégicos (Região Norte) – POISE
 - Projeto 11620: Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar
 - Medida 084– Simplex +
 - Projeto 11593: SATDAP - Capacitação da Administração Pública
 - Medida 102– Planos de Recuperação e Resiliência
 - Projeto 12397: Combate à desigualdade e não discriminação entre H e M no mercado de trabalho - PRR

V. RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS DISPONÍVEIS

No que concerne aos Recursos Humanos, Materiais e Financeiros e Logísticos necessários ao cumprimento da missão da CITE, importa referir que estes são assegurados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), conforme previsto no artigo 11.º da Lei Orgânica da CITE.

5.1. Recursos Humanos

Os Recursos Humanos da CITE são assegurados pelo IEFP, IP, através de processos de recrutamento em regime de mobilidade interna, dado que a CITE não dispõe de mapa de pessoal próprio. Pese embora, a CITE não dispor de mapa de pessoal, sendo os seus efetivos pertencentes ao mapa do IEFP, I.P., existe um compromisso relativo aos recursos humanos a afetar anualmente à CITE. Para 2022 foram previstos 29 postos de trabalho, no entanto por dificuldades de recrutamento apenas foram ocupados 23 lugares. Assim, a 31-12-2022, a CITE contava com um total de 23 trabalhadores/as. A sua distribuição por grupo de pessoal e relações jurídicas de emprego público encontram-se refletidos na figura seguinte:

EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E GÉNERO - 2022									
Grupos de pessoal	Total (M + F)		Total (M + F), por grupos		M		F		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	1	4%			0	0%	1	6%	100%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	1	4%	2	9%	1	17%	0	0%	0%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	9	39%			3	50%	6	35%	67%
Téc. Sup. (MOB INT CAT)	7	30%			1	17%	6	35%	86%
Téc. Sup. (CED INT PUB)	1	4%	17	74%	0	0%	1	6%	100%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	2	9%			1	17%	1	6%	50%
Assist. técnic. (MOB INT CAT)	1	4%	3	13%	0	0%	1	6%	100%
Assist. operac. (CTFP-TI)	1	4%	1	4%	0	0%	1	6%	100%
Total	23	100%	23	100%	6	100%	17	100%	74%

Legenda: (CS): Comissão de Serviço; (CTFP-TI): Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado; (MOB INT CAT): Mobilidade Interna; (CED INT PUB): Cedência de Interesse Público.

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

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

Em comparação com o ano anterior, registou-se um acréscimo de 3 trabalhadores. O grupo de pessoal com maior representatividade no universo dos/as trabalhadores/as da CITE é o de técnico/a superior com 17 trabalhadores/as (à semelhança do período homólogo), ou seja, 74% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 13% (3 trabalhadores/as). Os restantes grupos de pessoal (grupo de pessoal assistente operacional e pessoal dirigente), mantiveram a sua representatividade no total de efetivos face ao período homólogo.

A taxa de feminização situa-se nos 74 %, correspondendo a 17 trabalhadores do género feminino e 6 trabalhadores do género masculino.

Movimentos de Pessoal

Relativamente à rotatividade de pessoal durante o ano de 2022, foram registadas 5 entradas e 2 saídas, de que resulta uma taxa de reposição ou cobertura de 17% explicada, essencialmente, pelo reforço necessário de recursos humanos na CITE.

Grau de realização do Plano de Formação

A formação constitui-se pelo processo global e permanente de aquisição e desenvolvimento de conhecimentos e competências exigidas para o exercício de uma atividade profissional ou para a melhoria do desempenho, promoção da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional.

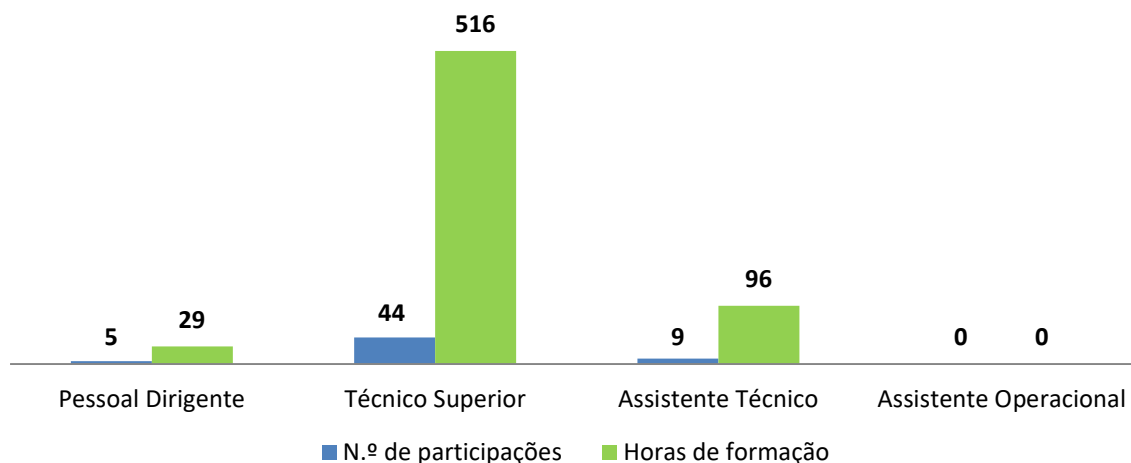
Nesse sentido a CITE elabora anualmente o plano de formação de modo a garantir aos seus/suas trabalhadores/as a aquisição e desenvolvimento de competências e conhecimentos necessários ao exercício das suas funções.

No ano de 2022, houve 58 participações de trabalhadores/as da CITE em ações de formação profissional, sendo 12 (21%) em ações internas e 46 (79%) em ações externas.

Essas ações de formação que totalizaram 641 horas e tiveram uma duração predominantemente inferior a 30 horas (52 ações, ao que corresponde 90%); 6 tiveram uma duração compreendida entre as 30 e as 120 horas (10%).

A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal e por número de horas de formação no ano de 2022, foi a seguinte:

N.º PARTICIPAÇÕES E HORAS DE FORMAÇÃO POR GRUPO DE PESSOAL - 2022



Verifica-se que o pessoal técnico/a superior foi o que maior n.º de participações (44) e horas de formação (516) beneficiou no exercício de 2022, secundado pelo pessoal assistente técnico e, por último, pelo pessoal dirigente.

5.2. Recursos Materiais e Financeiros

Em 2022, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) dispôs de uma dotação inicial aprovada em sede de Orçamento do Estado, de 1.729.036 EUR, dos quais, 490.082 EUR no âmbito do Orçamento de Funcionamento e 1.238.954 EUR no âmbito do Orçamento de Investimento.

Durante a execução orçamental de 2022, depois de consumadas as cativações previstas na lei do orçamento e complementadas pelo decreto de execução orçamental, a CITE ficou com um orçamento corrigido global de 1.643.656 EUR, significando um decréscimo de 1% face a igual período homólogo (1.633.470 EUR).

A execução orçamental da CITE no exercício económico de 2022, por fonte de financiamento (FF), encontra-se refletida no quadro seguinte:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL 2022							
Fontes de Financiamento	Dotação Inicial	Cativos*	%	Dotação Corrigida*	Compromissos*	Pagamentos Líquidos	Grau de Execução
Orçamento de Funcionamento							
FF 541 Transferências de RP entre organismos	490.082 €	85.380 €	100%	404.702 €	128.537 €	124.824 €	31%
<i>Medida 065 - Outras funções económicas - Administração</i>	335.082 €	85.380 €	100%	249.702 €	128.537 €	124.824 €	50%
<i>Medida 082 - Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à vítima</i>	150.000 €	0 €	0%	150.000 €	0 €	0 €	0%
<i>Medida 095 - Contingência COVID 2019 - Prevenção, contenção, mitigação e tratamento</i>	5.000 €	0 €	0%	5.000 €	0 €	0 €	0%
<i>Sub-total</i>	<i>490.082 €</i>	<i>85.380 €</i>	<i>100%</i>	<i>404.702 €</i>	<i>128.537 €</i>	<i>124.824 €</i>	<i>31%</i>
Orçamento de Investimento							
FF 369 Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados entre organismos	207.918 €	0 €	0%	207.918 €	106.070 €	106.070 €	51%
FF 441 Fundo Social Europeu - Competitividade e Internacionalização	153.000 €	0 €	0%	153.000 €	0 €	0 €	0%
FF 442 Fundo Social Europeu - PO Inclusão Social e Emprego	221.460 €	0 €	0%	221.460 €	0 €	0 €	0%
FF 482 Outros (EEAGrants/PDP1/IguaPro - Parents At Work - CE)	342.306 €	0 €	0%	342.306 €	98.683 €	82.693 €	24%
FF 483 PRR - Subvenções (Combate à desigualdade e não discriminação)	314.270 €	0 €	0%	314.270 €	0 €	0 €	0%
<i>Sub-total</i>	<i>1.238.954 €</i>	<i>0 €</i>	<i>0%</i>	<i>1.238.954 €</i>	<i>204.753 €</i>	<i>188.763 €</i>	<i>15%</i>
TOTAL	1.729.036 €	85.380 €	100%	1.643.656 €	333.290 €	313.587 €	19%

* Dotação corrigida após cativos

Os pagamentos efetuados atingiram 313.587 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 19%. O montante executado de orçamento de funcionamento ascendeu a 124.824 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 31%, e o montante executado de orçamento de investimento foi de 188.763 EUR a que correspondente uma taxa de execução de 15%.

A baixa execução orçamental está associada à diminuta realização do orçamento de Investimento, referente aos projetos, decorrente da situação pandémica provocada pelo COVID-19, tendo originado a reestruturação e reprogramação de investimentos, inicialmente previstos, nomeadamente os projetos cofinanciados pelo POISE e POI, para financiamento da Formação de Públicos Estratégicos (Região Centro e Norte), da Capacitação da Administração Pública (SATDAP) e do Combate à desigualdade e não discriminação entre

homens e mulheres no mercado de trabalho, este último referente a projeto a candidatar no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, com uma subvenção de 314.270 EUR.

A execução orçamental da CITE, por agrupamento económico de despesa, reflete os constrangimentos identificados supra, que incidiram, designadamente, sobre o agrupamento 'Aquisição de bens e serviços', como se pode verificar no quadro seguinte:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL POR AGRUPAMENTO DE DESPESAS 2022													
Designação	Transferências de RP entre organismos				Fundos Europeus				Total				Taxa de Execução
	Dotação Inicial	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagos	Dotação Inicial	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagos	Dotação Inicial	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagos	
Despesa com Pessoal	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	0%
Aquisição de Bens e Serviços	607.617€	522.237€	180.678€	176.966€	885.541€	885.541€	79.950€	63.960€	1.493.158€	1.407.778€	260.628€	240.926€	17%
Outros encargos	100€	100€	0€	0€	0€	0€	0€	0€	100€	100€	0€	0€	0%
Transferências Correntes	69.780€	69.780€	51.925€	51.925€	122.370€	122.370€	18.733€	18.733€	192.150€	192.150€	70.658€	70.658€	37%
Outras Despesas Correntes	2.005€	2.005€	2.004€	2.004€	0€	0€	0€	0€	2.005€	2.005€	2.004€	2.004€	100%
Aquisição de Bens de Capital	18.498€	18.498€	0€	0€	23.125€	23.125€	0€	0€	41.623€	41.623€	0€	0€	0%
TOTAL	698.000€	612.620€	234.607€	230.894€	1.031.036€	1.031.036€	98.683€	82.693€	1.729.036€	1.643.656€	333.290€	313.587€	19%

* Dotação corrigida após cativos

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 31%, para o qual contribuiu a execução no âmbito da Medida 065 - Outras funções económicas - Diversas não especificadas. Salienta-se a existência da Medida 082 - Segurança e Ação Social - Violência Doméstica - Prevenção e Proteção à Vítima que apresenta uma execução orçamental residual.

Relativamente ao orçamento de projetos, verificou-se que a execução orçamental se situou nos 15% do orçamento corrigido, justificado em parte pela baixa execução das operações cofinanciados pelo POISE e POCI.

Os projetos financiados no âmbito do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021 do EEA Grants (projeto – Equality Platform and Standard | PDP1 e o projeto IgualPro – As profissões não têm género) obtiveram uma execução normalizada no exercício de 2022, contribuindo assim para elevar o grau de execução orçamental neste âmbito. Estes projetos terão continuidade no próximo ano económico.

O projeto Parents at Work financiado pelo Programa Rights, Equality and Citizenship (2014-2020) da Comissão Europeia encontra-se concluído, apresentando uma execução referente à restituição no valor de 2 343 EUR, apurado no Saldo Final do projeto e que resultou da diferença entre as despesas apresentadas e aprovadas e o adiantamento transferido relativo ao financiamento.

O quadro seguinte permite observar a execução orçamental do orçamento por atividades e projetos no ano 2022:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL POR ATIVIDADES/PROJETOS 2022							
Atividades / Projetos	Dotação Inicial	Cativos*	%	Dotação Corrigida*	Compromissos*	Pagamentos Líquidos	Grau de Execução
Orçamento de Atividades							
210 - Saúde, Higiene, Segurança e Direito no Trabalho (relações laborais)	490.082 €	85.380 €	100%	404.702 €	128.537 €	124.824 €	31%
<i>Sub-total</i>	<i>490.082 €</i>	<i>85.380 €</i>	<i>100%</i>	<i>404.702 €</i>	<i>128.537 €</i>	<i>124.824 €</i>	<i>31%</i>
Orçamento de Projetos							
Projeto - Equality Platform and Standard - EEAGrants PDP1	231.150 €	0 €	0%	231.150 €	131.323 €	115.333 €	50%
Projeto - IgualPro - As profissões não têm género - EEAGrants Open Call#2	226.000 €	0 €	0%	226.000 €	34.187 €	34.187 €	15%
Projeto - Formação de públicos estratégicos (Região Centro) - POISE	29.960 €	0 €	0%	29.960 €	0 €	0 €	0%
Projeto - Formação de públicos estratégicos (Região Norte) - POISE	30.015 €	0 €	0%	30.015 €	0 €	0 €	0%
Projeto - Parents at Work	2.344 €	0 €	0%	2.344 €	2.343 €	2.343 €	100%
Projeto - SATDAP - Capacitação da Administração Pública	177.656 €	0 €	0%	177.656 €	0 €	0 €	0%
Projeto - Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	227.559 €	0 €	0%	227.559 €	36.900 €	36.900 €	16%
Projeto - Combate à desigualdade e não discriminação entre H e M no mercado de trabalho - PRR	314.270 €	0 €	0%	314.270 €	0 €	0 €	0%
<i>Sub-total</i>	<i>1.238.954 €</i>	<i>0 €</i>	<i>0%</i>	<i>1.238.954 €</i>	<i>204.753 €</i>	<i>188.763 €</i>	<i>15%</i>
TOTAL	1.729.036 €	85.380 €	100%	1.643.656 €	333.290 €	313.587 €	19%

* Dotação corrigida após cativos

Saldo de Gerência de 2022

O saldo resultante da execução orçamental do ano económico de 2022, ascende a 584.642EUR, conforme se pode verificar no quadro seguinte:

SALDO DE GERÊNCIA 2022			
Fontes de Financiamento	Receita Cobrada	Pagamentos Líquidos	Receita Consignada
FF 541 Transferências de RP entre organismos	257.840 €	124.824 €	133.016 €
FF 369 Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados entre organismos	166.024 €	106.070 €	59.954 €
FF 442 Fundo Social Europeu - PO Inclusão Social e Emprego	10.205 €	0 €	10.205 €
FF 482 Outros (EEAGrants/PDP1/IguaPro)	144.471 €	82.693 €	61.777 €
FF 488 Saldos de Fundos Europeus (EEAGrants/PDP1/IguaPro e POISE e POCI)	319.690 €	0 €	319.690 €
TOTAL	898.229 €	313.587 €	584.642 €

Relativamente aos saldos das Fontes de Financiamento 369 e 541, irão ser depositados nos cofres do Estado (tesouraria do Estado e IGFSS), a título de restituição, os montantes de 59.954 EUR e 133.016 EUR, respetivamente.

Do remanescente, no montante de 391.672 EUR, referente a saldos de receita consignada disponível no âmbito de Fundos Europeus, vai ser solicitada a integração parcial no Orçamento da CITE, na importância de 243.197 EUR, e a aplicação em despesa no ano de 2023, para utilização no financiamento dos projetos, no âmbito do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021 (EEA Grants, nomeadamente o projeto – Equality Platform and Standard | PDP1 e o projeto IguaPro – As profissões não têm género).