



REPÚBLICA
PORTUGUESA

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL

RELATÓRIO DE GESTÃO

Prestação de Contas | 2024



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

Ficha Técnica

Título: Relatório de Gestão de 2024 da CITE

Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade
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

Março de 2025

RELATÓRIO DE GESTÃO DE 2024 DA CITE

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, apresenta-se o Relatório de Gestão de 2024, que reposta as atividades desenvolvidas e integra a autoavaliação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), assim como, as demonstrações orçamentais e respetivos anexos, relativos ao exercício económico de 2024.

A Presidente da CITE

(Carla Tavares)

ÍNDICE

I. INTRODUÇÃO	5
II. CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE	6
2.1. NATUREZA	6
2.2. MISSÃO, VISÃO E VALORES	7
<i>Missão</i>	7
<i>Visão</i>	7
<i>Valores</i>	7
2.3. PRINCIPAIS ATRIBUIÇÕES	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	12
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 para 2024 da CITE	15
ii) Análise Qualitativa e Quantitativa dos Objetivos do QUAR de 2024	18
iii) Objetivos Operacionais de Eficácia	19
iv) Objetivos Operacionais de Eficiência	22
v) Objetivos Operacionais de Qualidade	24
vi) Síntese da Autoavaliação do QUAR de 2024 da CITE	26
3.4. CONSECUÇÃO DAS ATIVIDADES E DOS PROJETOS DE 2024	27
i) Dados da Atividade da CITE	27
ii) Formação em matéria de Igualdade de Género no mercado de trabalho	30
iii) iGen - Fórum Organizações para a Igualdade	31
iv) Participação da Presidência em conferências, na qualidade de oradora	32
v) Projetos desenvolvidos e em curso	32
vi) Novos Projetos	44
vii) Redes Sociais da CITE	50
3.5. EVENTOS REALIZADOS EM 2024	51
IV. ESTRUTURA FINANCEIRA E ORÇAMENTAL	54
4.1. ENQUADRAMENTO	54
4.2. GESTÃO ORÇAMENTAL	54
V. RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS	56
5.1. RECURSOS HUMANOS	56
<i>Movimentos de Pessoal</i>	57
<i>Efetivos por escalão etário e sexo</i>	57
<i>Grau de realização do Plano de Formação</i>	58
5.2. RECURSOS MATERIAIS E FINANCEIROS	59
<i>Saldo de Gerência de 2024</i>	61
6.1. DEMONSTRAÇÕES PREVISIONAIS 2024	62
6.2. DEMONSTRAÇÕES DE RELATO DE 2024	68
<i>Anexo</i>	77

I. INTRODUÇÃO

Com mais de 45 anos, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é o mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Dada a sua natureza tripartida, com representantes do governo, de entidades empregadoras e dos trabalhadores/as e sendo uma entidade pública, encontra-se obrigada a Prestação de Contas.

Assim, dando cumprimento ao estabelecido na Lei de Enquadramento Orçamental, o presente Relatório de Gestão de 2024, integrante do processo de prestação de contas relativo ao ciclo de gestão da CITE, reporta a autoavaliação do serviço, contendo a demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, o grau de consecução dos objetivos, as atividades promovidas, os projetos desenvolvidos pela CITE, bem como, os recursos humanos, materiais e financeiros utilizados.

Mantendo a linha orientadora do relatório anterior, pretende-se disponibilizar informação útil sobre a CITE, de forma sucinta, sobre as demonstrações orçamentais, no âmbito da Conta de Gerência, bem como, identificar a menção de desempenho, como

resultado da autoavaliação, de acordo, com o definido no quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) para 2024.

As demonstrações financeiras, relativas ao período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2024, apresentadas neste documento foram elaboradas em conformidade com o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), previsto no Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro.

Para efeitos de prestação de contas, a CITE é considerada uma microentidade, de acordo com o art.º 4 da Portaria n.º 218/2016, de 9 de agosto.

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

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 alinhou toda a sua atividade de acordo com as Grandes Opções do Plano para 2024, 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 atribuições

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) 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;

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) 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 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 Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) funciona na dependência da

Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, que articula com a Ministra da Juventude e Modernização no que respeita às questões relativas à promoção da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, nos termos do Decreto-Lei n.º 32/2024, de 10 de maio, que aprova o regime de organização e funcionamento do XXIV Governo Constitucional.

Composição

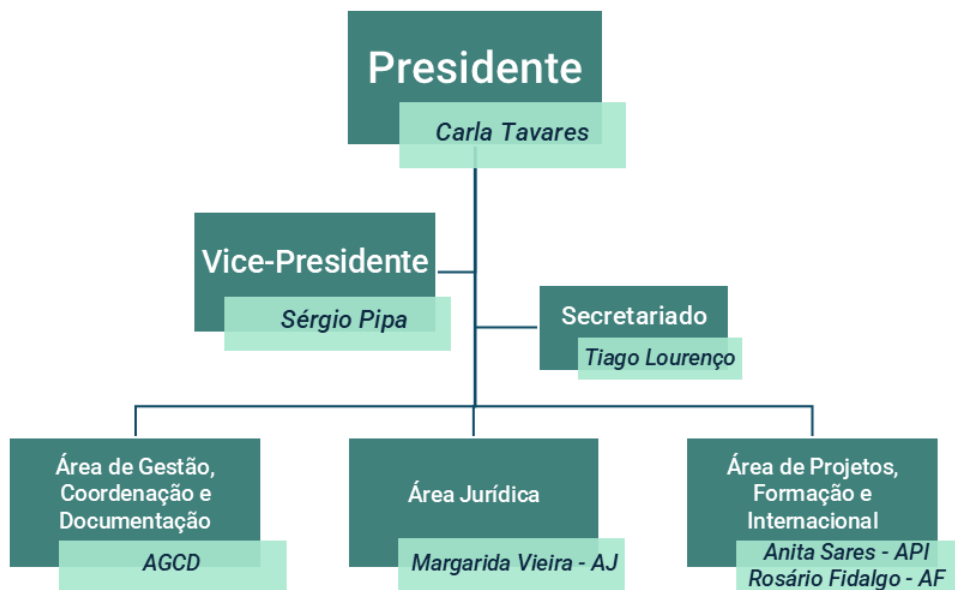
Nos termos do Decreto-Lei nº 76/2012, de 26 de março, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é composta pelos seguintes membros:

Representações do Governo		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.

ORGANOGRAMA



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.
- 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 Autoridade para as Condições do Trabalho (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.
- Representa o organismo em instâncias nacionais e internacionais.
- 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

No âmbito do Programa do XXIV Governo Constitucional no que se refere aos pilares estratégicos da governação e política pública, nomeadamente, no objetivo: Um País global e humanista, na medida 10.4 - Diversidade, Inclusão e Igualdade, desde a redução da disparidade salarial entre homens e mulheres para trabalho igual, promoção de iniciativas com vista a uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e revisão do enquadramento legal atualmente existente em matéria de paridade entre homens e mulheres nos órgãos de administração.

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 para 2024 da CITE*

Data: 22/01/2024

Versão: V1

Ciclo de Gestão

2024

Designação do Serviço/Organismo:

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

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.

Objetivos Estratégicos (OE)

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

Objetivos Operacionais (OP)

EFICÁCIA											Peso:	35%
OP1: Emitir os pareceres solicitados à CITE											Peso:	40%
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 1	% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados	100%	95%	100%	95%	1%	100%	50%	PPC/PPe*100	95%	100%	0%
Ind. 2	% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados	67%	67%	120%	85%	5%	95%	15%	PCXc/PCXn*100	50%	63%	-38%
Ind. 3	Número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista	5	7	8	5	1	7	35%	PPc/nRtri/nJur	6	117%	17%
Taxa de Realização do OP1											100%	
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	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 4	% de IRCT apreciados de entre os publicados no ano	100%	100%	66%	85%	10%	100%	60%	IRCTa/IRCTp*100	9%	12%	-88%
Ind. 5	% de IRCTs, com cláusulas desconformes, notificados aos outorgantes para pronúncia, face ao total de IRCTs com cláusulas desconformes	N/A	100%	8%	80%	5%	90%	40%	NotIRCTCD/IRCTCCD*100	0%	0%	-100%
Taxa de Realização do OP2											0%	
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	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 6	N.º ações/iniciativas de sensibilização promovidas, em colaboração, ou com a participação da Comissão	62	53	36	45	5	55	35%	AF = n	80	188%	88%
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	150	20	190	40%	hf = n	236	154%	54%
Ind. 8	N.º de representações internacionais asseguradas em iniciativas da sociedade civil e organizações congéneres	14	20	24	20	3	25	25%	RI = n	19	100%	0%
Taxa de Realização do OP3											152%	
OP4: Melhorar a resposta às necessidades /solicitações de informação											Peso:	20%
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 9	% de pareceres aprovados disponibilizados na página institucional	76%	92%	83%	80%	10%	100%	100%	Pa/Pps*100	85%	100%	0%
Taxa de Realização do OP4											100%	
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	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 10	% de processos CT analisados face às comunicações, nos termos do artigo 144.º do Código do Trabalho	100%	100%	100%	70%	10%	90%	50%	NRCTe/NRCTa*100	44%	74%	-26%
Ind. 11	Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contra-ordenação (em dias)	1,8	10	5	20	3	15	50%	MedComACT=n	12	140%	40%
Taxa de Realização do OP5											107%	
OP6: Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos											Peso:	50%
Ind.	Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 12	% de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos	100%	100%	100%	80%	5%	95%	100%	SAProcImp/SAProcRev*100	75%	100%	0%
Taxa de Realização do OP6											100%	

QUALIDADE

PESO: 30%

OP7: Melhorar a satisfação dos/as utentes e a qualidade do serviço prestado pela CITE											Peso:	50%
Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 13	% de respostas com grau igual ou superior "satisfeito"	90%	93%	93%	85%	5%	95%	40%	$(R \rightarrow 3) / (R * 100)$	92%	117%	17%
Ind. 14	% de pareceres sem alteração da decisão proferida em reunião tripartida, após reclamação.	100%	100%	74%	95%	0%	100%	25%	$PSA / (CP * 100)$	95%	102%	2%
Ind. 15	Nº de horas de formação (internas/externas/autoformação)	585	641	764	500	50	600	35%	Horas de Form = n	769	157%	67%
Taxa de Realização do OP7											131%	

OP8: Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar											Peso:	50%
Indicadores	Realizado 2021	Realizado 2022	Realizado 2023	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind. 16	Horas concedidas para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	81	86	91	85	5	100	50%	hConcedidas	98	122%	22%
Ind. 17	% de horas de trabalho em teletrabalho face ao total de horas de trabalho obrigatório	N/A	35%	29%	25%	5%	35%	50%	$hTrbTel/hTrab * 100$	33%	120%	20%
Taxa de Realização do OP8											121%	

Objetivos Estratégicos vs Operacionais matriz de enquadramento	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP7	OP8	OP n
Objetivo Estratégico 1	X	X	X	X	X	X	X	X	
Objetivo Estratégico 2	X	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	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Objetivos Relevantes
Eficácia		100%		
OP1		40%	14%	relevante
OP2	35%	20%	7%	
OP3		40%	14%	relevante
Eficiência		100%		
OP4		20%	7%	
OP5	35%	30%	11%	
OP6		50%	18%	relevante
Qualidade		100%		
OP7		50%	15%	relevante
OP8:		50%	15%	relevante
Total	100%			76%

São considerados objetivos não relevantes aqueles que, nomeado os pesos por ordem decrescente de importância para a avaliação final, perfuram uma por oitavo em relação ao peso de cada objetivo.

RECURSOS HUMANOS Dias úteis 2024 (só considerados feriados e tolerância carnava) 229

DESIGNAÇÃO	Pontuação CCAS	Pontuação efetivos planeados 2024			Pontuação efetivos Executados 2024			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	2	458	40	2	458	40	0	100%	100%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Técnico Superior	12	22	5038	264	17	3893	204	-5	77%	77%
Especialista de Informática	12	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Coordenador Técnico	9	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Técnico de informática	8	0	0	0	0	0	0	0	0%	0%
Assistente Técnico	8	2	458	16	4	916	32	2	200%	200%
Assistente Operacional	5	3	687	15	0	0	0	-3	0%	0%
Total		29	6.541	335	23	5.267	276	-6	82%	79%

RECURSOS FINANCEIROS

DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Execução (30.jun.24)	Execução (31.dez.24)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)
Orçamento de Atividades (Funcionamento)	501.850,00	329.918,00	39.891,52	138.501,42	28%	42%
Despesas c/Pessoal		0,00	0,00	0,00	0%	0%
Aquisições de Bens e Serviços	445.750,00	273.818,00	31.580,42	135.046,49	30%	49%
Outras despesas correntes	6.100,00	6.100,00	2.251,10	3.454,93	57%	57%
Despesas de Capital	50.000,00	50.000,00	0,00	0,00	0%	0%
Orçamento de Projetos (Investimento)	1.249.050,00	1.249.050,00	105.297,14	134.685,11	11%	11%
Despesas correntes		1.216.500,00	1.216.500,00	105.297,14	11%	11%
Despesas de capital	32.550,00	32.550,00	0,00	0,00	0%	0%
Outras						
Total	1.750.900,00	1.578.968,00	139.128,66	273.186,53	16%	17%

*ii) Análise Qualitativa e Quantitativa dos
Objetivos do QUAR de 2024*

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 aprovados 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 de 2024 da CITE fixou os seguintes objetivos estratégicos:

1. Objetivo Estratégico 1:

Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho;

2. Objetivo Estratégico 2:

Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

3. Objetivo Estratégico 3:

Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional;

4. Objetivo Estratégico 4:

Assegurar o cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão;

5. Objetivo Estratégico 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:

iii) 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 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
95%	1%	96%	100%	«Atingiu»

A meta proposta neste indicador foi fixada em 95% de pareceres prévios concluídos face ao n.º de processos entrados, valor igual ao ano anterior (2023), 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 superaram a execução proposta, pois, dos 1491 pedidos de pareceres prévios solicitados à CITE, no ano de 2024, foram analisados e emitidos 1426 pareceres prévios, dentro dos prazos legalmente estabelecidos. Verificando-se, ainda, um acréscimo de pedidos de parecer, em cerca de 16%, ou seja, um aumento de 195 processos de parecer emitidos, deliberados

em reunião tripartida da CITE, comparativamente a 2023 (1231).

Indicador 2

% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados

Meta 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
85%	5%	50%	63%	«Não atingiu»

A meta proposta neste indicador foi fixada em 85% de processos de queixa concluídos face ao n.º de processos de queixa registados, valor superior ao do ano anterior (2023: - 80%), 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. Em 2024, a meta deste indicador não foi atingida, pois, dos 2 processos de queixas registados, somente 1 processo de queixa foi concluído dentro do prazo legalmente estabelecido.

Indicador 3

Número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista

Meta 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
5	1	6	117%	«Superou»

A meta proposta neste indicador foi fixada em 5 pareceres prévios concluídos, por tripartida,

por jurista, valor semelhante ao ano anterior (2023), com uma tolerância igual a 1. 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 2024, o número médio de pareceres prévios concluídos, por tripartida, por jurista (6+2) 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.

Meta 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
85%	10%	9%	12%	«Não Atingiu»

Este indicador visa medir o esforço da equipa da CITE na análise da legalidade dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) negociais e Decisões Arbitrais publicados no BTE, de acordo com metodologia previamente definida pelos/as representantes 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. Em 2024, a meta deste indicador foi reduzida em 5% e aumentada a tolerância para 10%, dada a rotatividade de técnicos/as juristas e face ao aumento de processos jurídicos em 2024, bem como, a baixa taxa de realização verificada no ano homólogo, estando esta função a ser acumulada pela coordenação da Área Jurídica. Dos IRCT publicados no BTE, com referência a 2024 (404), a CITE apreciou 33 convenções coletivas.

Indicador 5

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

Meta 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
80%	5%	0%	0%	«Não Atingiu»

Este indicador visa medir a % de notificações para audiência prévia face a IRCT com eventuais cláusulas desconformes. Em 2024, a CITE não efetuou qualquer notificação para audiência prévia de IRCTs com eventuais cláusulas desconformes. A meta deste indicador não foi atingida, pela dificuldade de assegurar a análise da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, em face ao aumento de processos

jurídicos e ao reduzido número de recursos humanos afetos à Área Jurídica da CITE.

• **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 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
45	5	80	188%	«Superou»

Este indicador visa medir a visibilidade atribuída à promoção de igualdade de género pela Comissão e nas diversas entidades da sociedade. Em 2024, a CITE promoveu diversas ações formativas e de sensibilização (22), de acordo com as solicitações das organizações e das temáticas que tem competência, e participou em iniciativas de

divulgação (58) da igualdade de género da sociedade civil e organizações nacionais.

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 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
150	20	236	154%	«Superou»

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 2024, a meta deste indicador foi aumentada em 20 horas de formação e a tolerância reduzida em 5 horas, face a 2023, implicando um aumento da taxa de esforço em 2%. Em 2024, foram asseguradas e ministradas 66 ações de formação, totalizando 236 horas de formação qualificada e especializada, 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 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
20	3	19	100%	«Atingiu»

A taxa de realização apurada neste indicador foi de 100% (classificação «atingiu»), tendo sido asseguradas 19 representações internacionais.

iv) 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 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
80%	10%	85%	100%	«Atingiu»

A taxa de realização deste indicador corresponde à disponibilização, no site da CITE, dos pareceres aprovados, em reunião tripartida, após a sua anonimização.

Em 31-12-2024 encontravam-se disponibilizados no site da CITE, 1211 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 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
70%	10%	44%	74%	«Não atingiu»

Estes dados correspondem à monitorização do cumprimento do artigo 144.º do Código do Trabalho. Até 31-12-2024, foram analisados juridicamente e verificada a conformidade de prazos, 842 das 1894 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. Verificando-se um decréscimo de análise jurídica das comunicações, em face ao reduzido número de recursos humanos afetos à Área Jurídica da CITE, contrastando com o

aumento de 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.

Indicador 11

Tempo médio de participação ao serviço com competência inspetiva na área laboral, para efeitos de instauração de processo de contraordenação (em dias).

Meta 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
20	3	12	140%	«Superou»

Após a realização de todos os procedimentos, sob o ponto de vista de análise jurídica, com vista à apreciação das comunicações de não renovação de CT, o tempo médio de participação para ação inspetiva em 2024 foi de 12 dias. Verificando-se que o tempo médio de participação aumentou em 7 dias, face ao ano anterior (2023 – 5 dias).

- Objetivo Operacional de Eficiência (6)**
 “Promover a melhoria dos serviços da CITE e simplificação dos procedimentos administrativos”, 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 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
80%	5%	75%	100%	«Atingiu»

Este indicador visa avaliar a taxa de execução de procedimentos implementados de simplificação administrativa, face aos procedimentos revistos.

Em 2024, foram implementados 3 procedimentos face aos 4 procedimentos de simplificação administrativa revistos, referente à gestão documental, no âmbito do smartDOCS na CITE e à notificação de atribuição do “Selo da Igualdade Salarial”.

Durante o 2.º semestre de 2024, foram implementados os novos *templates* de comunicação, novos modelos de pareceres, de assinatura em bloco, o que proporcionou o ajustamento de tarefas e a redução do tempo de execução na emissão e expedição de pareceres.

A revisão visou, ainda, a simplificação e otimização dos recursos necessários para elaboração do certificado e respetiva notificação por envio massivo personalizado de emails, do Selo da Igualdade Salarial, atribuído a 14.797 empresas.

v) *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”, o qual pretende dar cumprimento aos objetivos estratégicos 1, 3 e 5.

Indicador 13

% de respostas com grau igual ou superior "satisfeito".

Meta 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
85%	5%	92%	117%	«Superou»

Em 2024, o grau de satisfação dos/as utentes face à qualidade do serviço prestado pela CITE é de 92%, correspondente a 1009 respostas com grau igual ou superior a "satisfeito" (= >3), num total de 1100 respostas.

Indicador 14

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

Meta 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
95%	0%	95%	102%	«Superou»

De modo a aferir a qualidade da intervenção da CITE, nomeadamente, através da análise das reclamações de pareceres pelas alterações das decisões proferidas, em 2024

registaram-se 65 reclamações pareceres, dos quais verificaram-se que 3 reclamações de pareceres sofreram alteração da decisão proferida em reunião tripartida.

Indicador 15

Nº de horas de formação (internas/externas/autoformação).

Meta 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
500	50	769	167%	«Superou»

Em conformidade com o Plano de Formação de 2024, houve 34 participações de trabalhadores/as da CITE em ações de formação profissional, totalizando 769 horas de formação planeadas, no âmbito das necessidades formativas previstas para o ano de 2024.

- **Objetivo Operacional de Qualidade (8)**

“Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar”, 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 2024 (N)	Tolerância (N)	Resultado (N)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
85	5	98	122%	«Superou»

Em 2024, o número de horas concedidas pela CITE para a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar foi de 98 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 2024 (%)	Tolerância (%)	Resultado (%)	Taxa de Realização (%)	Classificação do Indicador
25%	5%	33%	120%	«Superou»

Este indicador avalia o esforço da CITE, na promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, medindo a capacidade da CITE de assegurar o teletrabalho aos/às seus/sua trabalhadores/as.

Em 2024, o número de horas de trabalho em teletrabalho foi de 12.237 horas, num total de 36.869 horas de trabalho.

vi) Síntese da Autoavaliação do QUAR de 2024 da CITE

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	Objetivos Operacionais	Peso dos objetivos	Objetivos Relevantes	Peso de cada objetivo na AvalF	Indicadores	Peso dos indicadores	Grau de Realização do Indicador	Classificação do Indicador	Grau de Realização do OP	Taxa de Realização OP X Peso OP	Avaliação Final do Parâmetro
EFICÁCIA	35%	OP1	40%	Relevante	14%	Indicador 1	50%	100%	Atingiu	100%	40%	36%
						Indicador 2	15%	63%	Não atingiu			
						Indicador 3	35%	117%	Superou			
		OP2	20%	7%	Indicador 4	60%	12%	Não atingiu	7%	1%		
					Indicador 5	40%	0%	Não atingiu				
		OP3	40%	Relevante	14%	Indicador 6	35%	188%	Superou	152%	61%	
						Indicador 7	40%	154%	Superou			
						Indicador 8	25%	100%	Atingiu			
EFICIÊNCIA	35%	OP4	20%		7%	Indicador 9	100%	100%	Atingiu	100%	20%	36%
		OP5	30%		11%	Indicador 10	50%	74%	Não atingiu	107%	32%	
						Indicador 11	50%	140%	Superou			
QUALIDADE	30%	OP7	50%	Relevante	15%	Indicador 13	40%	117%	Superou	131%	65%	38%
						Indicador 14	25%	102%	Superou			
						Indicador 15	35%	167%	Superou			
		OP8	50%	Relevante	15%	Indicador 16	50%	122%	Superou	121%	61%	
						Indicador 17	50%	120%	Superou			
Total	100%	-	-	76%	100%	Avaliação Final do QUAR 2024					109%	

A aferição do QUAR, resulta da conjugação dos resultados obtidos nos três parâmetros supra identificados, pelo que o QUAR de 2024 atinge uma taxa de realização de 109%.

Atento aos resultados alcançados e o disposto no artigo 18º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, cabe à CITE a menção qualitativa de avaliação final do desempenho, em 2024, de “Satisfatório”.

Parâmetros		
Eficácia	Eficiência	Qualidade
36%	36%	38%
Avaliação Final do Serviço		
Bom	Satisfatório	Insuficiente
	109%	

3.4. Consecução das atividades e dos projetos de 2024

i) Dados da Atividade da CITE

Pareceres objeto de deliberação em Tripartida em 2024

A CITE emite pareceres prévios de solicitação obrigatória, pareceres interpretativos e na sequência de queixas, os quais são objeto de deliberação em reunião tripartida dos seus membros, que se realiza de 15 em 15 dias.

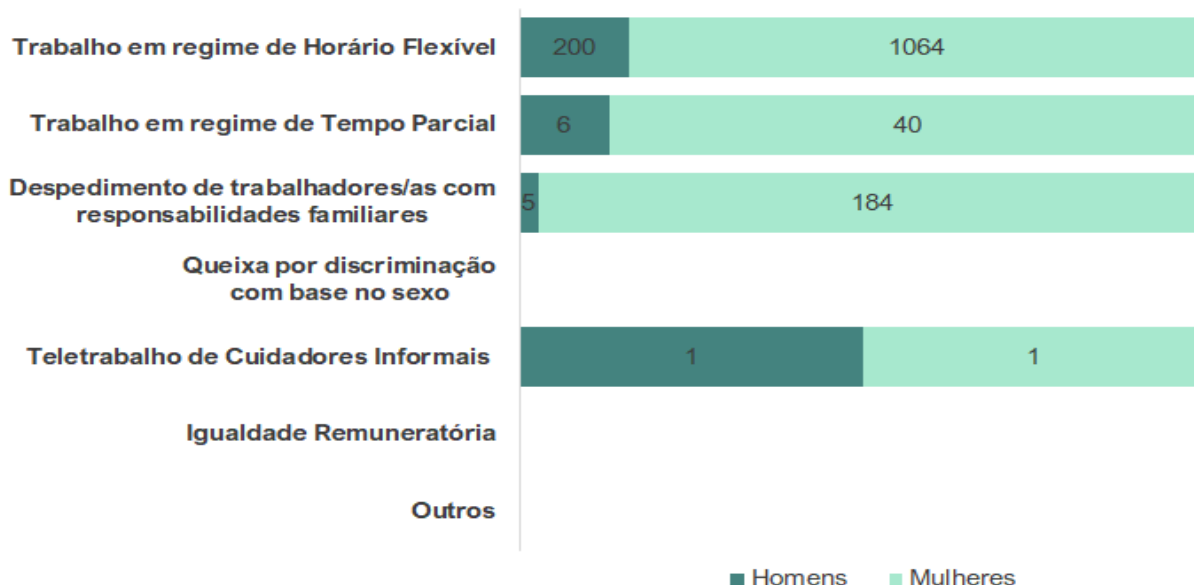
Em 2024, foram emitidos 1426 pareceres, deliberados em reunião tripartida da CITE, verificando-se um acréscimo de pareceres, em cerca de 16%, ou seja, um aumento de 195 processos de pareceres emitidos, comparativamente a 2023 (1231).

Refira-se que dos 1426 pareceres emitidos, 1289 dizem respeito a mulheres e 212 a homens.

Importa referir que, no âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, 89% da atividade jurídica da CITE e dos pareceres emitidos dizem respeito a processos sobre horário flexível, sendo que 8% reportam-se a processos de despedimento e 3% a situações de pedidos de trabalho a tempo parcial, conforme se pode verificar no gráfico seguinte:

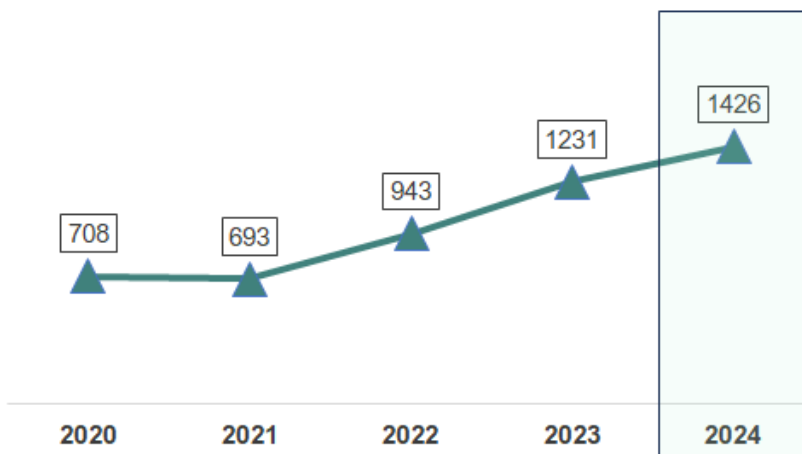
Pareceres jurídicos emitidos em 2024

Total de Pareceres: 1426
Trabalhadores/as envolvidos/as: 1501



Numa perspetiva evolutiva 2020-2024, verifica-se um aumento anual de pareceres

emitidos pela CITE desde 2021, conforme demonstra o gráfico seguinte:



Processos de não renovação de contrato de trabalho (CT), cessação em período experimental (CDPE) e despedimentos

Durante o ano de 2024, foram comunicados à CITE, 1894 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.

Denotando-se um acréscimo de 14% de comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo, ou seja, no final de 2024, verifica-se um aumento de 229 comunicações de não renovações de contrato de trabalho a termo, em comparação com 2023.

Em 2024, verificou-se um aumento do número de processos de despedimentos registados, de 110 para 138 (+25% de processos de despedimentos), conforme se pode verificar no quadro seguinte:

PROCESSOS COMUNICADOS	2020	2021	2022	2023	2024	Δ	Δ%
Não Renovação de Contratos de Trabalho a Termo	2107	1238	1395	1665	1894	229	14%
Cessação de Contrato de Trabalho em Período Experimental	62	55	147	142	138	-4	-3%
Despedimentos	130	73	83	110	138	28	25%

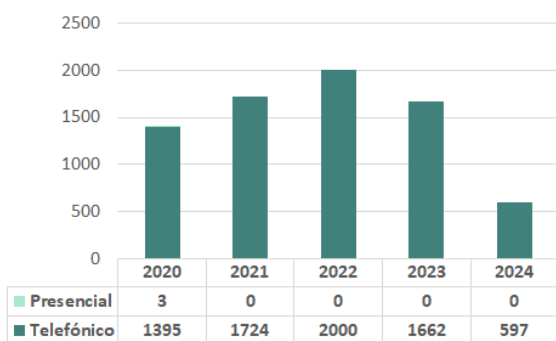
Manutenção de Posto de Trabalho - Desistências da decisão de não renovação de contrato de trabalho (CT)

Durante o ano de 2024, registaram-se 15 comunicações por parte das entidades empregadoras de desistências da decisão de não renovação do contrato a termo, e consequente manutenção do contrato de trabalho existente, na sequência da análise e do contacto da CITE, quer para junção de documentação em falta para informação da razão subjacente à não renovação ou para justificação da razão invocada.

Podemos, assim, considerar a “recuperação” de 15 postos de trabalho, até 2024. Desde 2022, foram já recuperados 108 postos de trabalho.

Atendimento Presencial e por Linha Verde
800204264

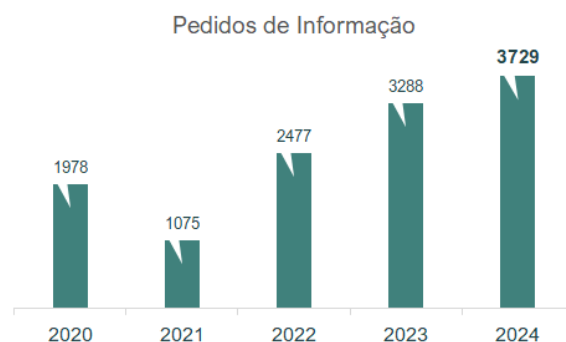
Em 2024, a CITE realizou 597 atendimentos através da Linha Verde.



Durante o período de agosto a dezembro e devido aos constrangimentos na Área

Jurídica, a marcação de atendimento através da Linha Verde foi suspensa, o que reflete o decréscimo do atendimento telefónico no ano de 2024 (-64%).

No entanto, o apoio jurídico especializado foi prestado por via de endereço eletrónico da CITE (geral@cite.pt). Assim, foram solicitados à CITE, 3729 pedidos de informação por via eletrónica e/ou via postal, ou seja, um aumento de 13% de pedidos de informação, quando comparado com 2023 (3288 pedidos).



Atendimentos efetuados sobre assédio moral e sexual

Até 31.12.2024, foram efetuados um total de 5 atendimentos telefónicos sobre assédio moral e assédio sexual (5 mulheres).

Comunicações de irregularidades à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT)

Foram remetidas à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), um total de 193 comunicações de irregularidades, para efeitos de ação inspetiva.

ii) *Formação em matéria de Igualdade de Género no mercado de trabalho*

No âmbito dos Laboratórios de Igualdade no mercado de trabalho, são ministradas pela CITE, ações de formação e sensibilização, destinadas a públicos-alvo estratégicos dos setores público, privado e da economia social - negociadores/as sindicais e patronais, autarquias locais, inspetores/as da ACT, organizações membros do iGen, membros da Rede RSO PT, membros da Carta Portuguesa para Diversidade, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores/as, juristas, jornalistas e pessoal docente.

As temáticas abordadas nestas ações de formação são: A Igualdade e a Não Discriminação entre Mulheres e Homens; Assédio no Local de Trabalho e Elaboração de Código de Boa Conduta de prevenção sobre

o Assédio; a NP4588:2023 - Sistema de Gestão da Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens; a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, a NP4552:202 - Sistema de Gestão da Conciliação; a Proteção na Parentalidade; Conceitos e Linguagem Inclusiva e os Planos para a Igualdade nas organizações.

Em 2024, foram realizadas 66 ações de formação sobre igualdade de género no mercado de trabalho, correspondentes a 236 horas de formação ministradas pela CITE, para um universo de 3702 participantes (2702 mulheres e 915 homens), no âmbito dos Laboratório de Igualdade e do Projeto formativo na Plataforma NAU. Foram, ainda, realizadas 22 ações de sensibilização e de comunicação sobre igualdade de género no mercado de trabalho.

FORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO	2021	2022	2023	2024
Ações de Formação	143	165	48	66
<i>Ações de Formação sobre Assédio no Trabalho (N)</i>	23	19	7	20
Total de Pessoas abrangidas	23.874	915	1.908	3.702
<i>Homens</i>	6.485	232	480	2.787
<i>Mulheres</i>	17.389	683	1.428	915
Total de horas de Formação (h.m)	425:00	485:00	131:00	236:00
Ações de Sensibilização	23	15	14	22
<i>Ações de Sensibilização sobre Assédio no Trabalho (N)</i>	2	0	0	3
Total de Pessoas abrangidas	907	539	467	433
<i>Homens</i>	287	108	84	316
<i>Mulheres</i>	620	431	383	117
Total de horas de Sensibilização (h.m)	46:00	29:30	29:00	47:00

iii) *iGen - Fórum Organizações para a
Iguadade*



O iGen – Fórum Organizações para a Igualdade foi criado em 2013, a convite da CITE, por um conjunto de organizações que já tinham evidenciado boas práticas em matéria de igualdade de género ou manifestado interesse na sua promoção.

Em 2024, o Fórum conta com 74 organizações, nacionais e multinacionais, dos setores público, privado, da economia social e de organização não governamental, que operam em Portugal e representam, no seu conjunto, cerca de 2% do PIB português, e estão comprometidos com uma cultura coletiva de responsabilidade social e justiça incorporando nas suas estratégias de gestão os princípios de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

A dinamização do Fórum iGen é assegurada por uma Task Force, pelos Grupos de Trabalho e pelas Reuniões Plenárias, com o apoio permanente da CITE.

Durante o ano de 2024, a equipa da CITE dinamizou e acompanhou as várias

dimensões de funcionamento do Fórum iGen, bem como, as reuniões dos 5 Grupos de Trabalho constituídos anualmente pelos representantes das organizações-membros.

De entre as atividades realizadas no iGen em 2024, salientam-se as seguintes:

- Sessão de esclarecimento sobre a NP4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e Orientações (30-01-2024);
- Workshop “Super Vida(s) - Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal” (10-04-2024);
- Cerimónia de Adesão e Renovação dos acordos do Fórum iGen (23-05-2024);
- Workshop sob o mote “Responsabilidade Social, Compromisso com a Diferença e a Igualdade” (06-06-2024);
- Preparação e lançamento da página do iGen no LinkedIn (12-07-2024);
- 2 ações de formação sobre Linguagem Inclusiva, em formato online 23-10-2024 e 27-11-2024);
- Divulgação interna da newsletter do Fórum e publicação nas redes sociais.
- Reunião Plenária “50 Anos de Democracia: O Progresso e os Desafios da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens em Portugal” (10-12-2024).

iv) *Participação da Presidência em conferências, na qualidade de oradora*

Durante ano de 2024, a Presidente da CITE participou em diversas iniciativas e conferências a nível nacional, na qualidade de oradora, conforme listagem disponível em anexo ao presente documento.

v) *Projetos desenvolvidos e em curso*

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto e Despacho Normativo N.º 18/2019, de 21 de junho

Nos termos da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, as entidades do sector público empresarial e as empresas cotadas em bolsa ficam obrigadas à elaboração anual de planos para

a igualdade tendentes a alcançar uma efetiva igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens, promovendo a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentando a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, devendo publicá-los no respetivo sítio na Internet.

Em 2024, foram comunicados à CITE, 97 Planos para a Igualdade anuais, para 2025, através das seguintes entidades: a Direção-Geral Administração Local (DGAL), a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG), a Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM) e também através do Portal para a Igualdade no Trabalho e nas Empresas, outros foram enviados diretamente por empresas/entidades à CITE:

Sector	Universo de Entidades*					Planos para a Igualdade					Planos para a Igualdade		Δ	Δ %
	2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024	2025	%		
Setor Público Empresarial	179	242	242	242	242	14	68	49	56	40	38	16%	-2	-5%
Setor Empresarial Local	173	179	170	170	170	20	45	65	39	27	35	21%	8	30%
Empresas Cotadas em Bolsa	39	39	54	39	39	27	31	31	31	20	24	62%	4	20%
Total	391	460	466	451	451	61	144	145	126	87	97	22%	10	11%
Recomendações emitidas						27	108	66	62	44	34			

Dos 97 Planos para a Igualdade para 2024, 34 Planos foram objeto de análise técnica, tendo sido emitidas as recomendações e apresentadas à Comissão Tripartida da CITE, para votação.

Existem 63 Planos para a Igualdade que não foram objeto de recomendação, porque cumpriram todos os requisitos legais.

Estudo de Avaliação do impacto da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto

Em 2024, a CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, a CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a PLANAPP - Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Política desenvolveram o estudo de avaliação de impacto da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que estabelece o regime de representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e fiscalização do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, materializado no Relatório de avaliação da Lei n.º 62/2017, (ESTUDO n.º9-Novembro 2024).



Esta análise, iniciada em 2023, combina uma abordagem de avaliação baseada na teoria,

vocacionada para compreender os processos de implementação de uma política, com uma abordagem estatística, em particular, no que respeita ao cumprimento das obrigações de representação equilibrada e de submissão de planos para a igualdade, de acordo com os seguintes objetivos:

- Enquadrar, a nível internacional, europeu e nacional a pertinência de uma representação equilibrada de mulheres e homens ao nível do poder e tomada de decisão;
- Dar conta da importância de mainstreaming de género e das ações específicas como uma abordagem dupla e complementar à promoção de uma representação equilibrada de mulheres e homens ao nível do poder e tomada de decisão;
- Contribuir para a reflexão sobre a realidade nacional de acordo com as soluções adotadas por outros países da União Europeia, produzindo recomendações ao nível de alterações legislativas ou outras consideradas pertinentes;
- Documentar o processo de implementação da Lei, designadamente o tipo e quantidade de ações desenvolvidas, os recursos utilizados, os problemas encontrados e as formas como esses problemas foram resolvidos;

- Analisar os processos de gestão, infraestruturas e capacidade das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa para cumprir o determinado pela Lei;
- Avaliar o impacto da Lei e apoiar e consolidar, ao mais alto nível político, o conhecimento sobre esta matéria;
- Avaliar se, e em que medida, a Lei alterou a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- Fornecer evidências para apoio à tomada de decisão e, se esse for o caso, revisão legislativa;
- Fazer proposta de revisão legislativa e outras que venham a ser identificadas.

O estudo que foi realizado pela PLANAPP e contou com a colaboração dos Mecanismos Nacionais de Igualdade: a CITE e a CITE, surge enquanto resposta à obrigação legal de avaliar a aplicação da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, decorrente do estabelecido no artigo 9.º da referida lei, conclui que a Lei se encontra ajustada à realidade em matéria de igualdade entre mulheres e homens nas empresas, nomeadamente, considerando que a sua abordagem obrigatória e vinculativa é reforçada pela aprovação da Diretiva Europeia (UE) 2022/2381.

Relatório sobre a aplicação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

A Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova as medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, atribui à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) a competência para acompanhar e avaliar a sua aplicação de quatro em quatro anos, devendo a primeira avaliação, segundo o artigo 10.º da referida lei, ocorrer dois anos após a respetiva entrada em vigor, devendo ser ouvidos os parceiros sociais.

Para a elaboração do relatório foi criado, em 2023, um grupo de trabalho com todas as entidades envolvidas no processo de execução das medidas da presente Lei, a saber, a CITE, com competências de acompanhamento e avaliação, o Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP), com competências de informação e a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), de controlo do cumprimento do disposto na referida lei.

A estrutura do relatório partiu de um enquadramento legal da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, a nível internacional, comunitário e nacional, onde é possível observar a evolução legislativa neste domínio, bem como,

evidenciar o caminho percorrido até à sua aprovação.



Relatório sobre a aplicação 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, a que se refere o artigo 10.º da mesma Lei.

Para além disso, o relatório pretende sistematizar e explicar os diferentes instrumentos de aplicação, bem como os respetivos prazos e articulação entre estes. Não obstante, o foco principal incidiu sobre a monitorização, através da apresentação de dados estatísticos sobre as diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, designadamente:

- Barómetro geral e sectorial;
- Balanço por empresa, profissão e níveis de qualificação;
- Atribuição da distinção «Empresa que Promove a Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens»;
- Dados estatísticos sobre as entidades empregadoras notificadas pela ACT;

- Dados estatísticos sobre a emissão de pareceres da CITE;
- Ações de formação sobre igualdade remuneratória.

Concluído no final de 2024, o relatório apresenta considerações finais relacionadas com a avaliação da implementação da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, destacando os elementos-chave e propostas para o seu aperfeiçoamento.

Igualdade Remuneratória - Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto

O Selo da Igualdade Salarial foi criado em 2022 e tem por objetivo distinguir as empresas com mais de 1 trabalhador/a, que possuam um rácio de pelo menos 1/3 do sexo menos representado e que apresentem uma taxa de desigualdade salarial entre mulheres e homens, apurada no âmbito do balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º da Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, entre 1% e -1%, tendo por referência o Gender Pay Gap Ajustado.



Esta distinção, é atribuída anualmente pela CITE, que é a entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, por ocasião do Dia Nacional para a Igualdade Salarial e consiste no envio de um certificado e de um selo digital, a todas as empresas que preencham os requisitos necessários para o efeito, não lhe estando subjacente qualquer outro benefício para as empresas e respetivos trabalhadores e trabalhadoras, que não sejam os benefícios sociais e económicos decorrentes da efetiva igualdade salarial entre mulheres e homens.

Em 2024, o Selo da Igualdade Salarial foi atribuído a 14.797 empresas, abrangendo mais de 333.800 trabalhadores/as.

Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação

A CITE foi designada como entidade nacional com competência para a coordenação dos trabalhos de transposição da Diretiva Europeia da Transparência Salarial (Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho) e respetiva implementação.

Após constituição do Grupo de Trabalho, do qual fazem parte a ACT, a DGERT, o GEP/MTSSS, a DGAEP, a IGF e a CIG, foram realizadas 3 reuniões, para identificação das disposições legais que carecem de transposição, considerando que a Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, já prevê muitas das medidas que constam da Diretiva.

Projeto EEA Grants - “Equality Platform and Standard” | PDP1

Projeto Equality
Platform and Standard

Iceland
Liechtenstein
Norway grants

O projeto “Equality Platform and Standard”, que integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2014-2021), como projeto pré-definido, é promovido pela CITE e tem como parceiros nacionais o Instituto Português da Qualidade (IPQ) e o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do MTSSS e como parceiros dos países doadores o Equality and Anti-discrimination Ombud, da Noruega, e a Directorate of Equality, da Islândia.

O projeto teve início em outubro de 2019, com duração prevista inicial de 36 meses, foi prolongado, tendo terminado em abril de 2024.

O projeto tem como objetivos:

- ✓ Construir uma plataforma online para monitorizar a implementaçã das polítics públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas.
- ✓ Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão de Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens.

Os trabalhos de elaboraçã da Norma Portuguesa Sistema de Gestão para a Igualdade Remuneratória entre Mulheres e Homens (NP SGIRMH), iniciaram-se em setembro de 2020 com a constituíçã da Comissão Técnica de Normalizaçã CT 216, composta por 28 membros, integrando representantes dos parceiros sociais, da administraçã pública, da academia e de entidades certificadoras, bem como peritos/as em nome individual.

A NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações” e o DNP TR Boas práticas, legislaçã aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios de suporte à NP 4588 (produzido no quadro do trabalho de elaboraçã da NP 4588:2023), foram publicados no dia 15 de junho de 2023 e encontram-se disponíveis no site do IPQ, em <https://www.ipq.pt/loja/normas/>, e em versã de consulta no site do projeto, em

<https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps/pr odu tos.>



Em 2024, com o objetivo da disseminaçã da norma realizaram-se quatro sessões de disseminaçã da NP 4588:2023 “Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações”, com a participaçã de 201 técnicos/as de empresas, de entidades públicas e de associações (156 mulheres e 45 homens). Realizou-se, igualmente, a formaçã sobre a NP 4588:2023 integrada no ciclo de “Laboratórios de Igualdade” em 2 sessões online e em 1 sessã presencial, onde participaram 130 pessoas (19 homens; 111 mulheres).

Iniciou-se a revisã da traduçã para língua inglesa da NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações

e do DNP TR Boas práticas, legislação aplicável, jurisprudência, pareceres, estudos e relatórios de suporte à NP 4588.

Realizou-se a tradução, e respetiva revisão, dos seguintes relatórios técnicos produzidos nas atividades do projeto:

- Memorandum #1, – The Icelandic Equal Pay Standard. Report on the background and state of implementation 2020;
- Memorandum #2 – The Icelandic Equal Pay Standard. Report on the background and state of implementation 2022;
- Public policies on gender equality and the gender pay gap in Norway.
- Análise do potencial de transferência da Norma Islandesa sobre Sistema de Gestão de Igualdade Salarial para o contexto português.

A plataforma digital EQUAL@WORK (<https://equalatwork.cite.gov.pt/>), que congrega medidas, metas e indicadores relativos aos instrumentos programáticos e jurídicos das áreas estratégicas de intervenção definidas na Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho e nas Empresas, foi apresentada a público em setembro de 2023 num evento que decorreu no Auditório do IEFP, em Xabregas, Lisboa.

Em 2024, com o objetivo da disseminação da plataforma digital EQUAL@WORK foi elaborado um folheto de apresentação

(*Factsheet 2*), traduzido para a língua inglesa e que se encontra disponível no site do projeto.



Em janeiro de 2024 realizou-se uma sessão online, de cerca de 2 horas, de demonstração da lógica e das funcionalidades da plataforma digital EQUAL@WORK à equipa de coordenação da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza (ENCP) e do PLANAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Política, que estão a trabalhar no desenvolvimento do sistema de monitorização da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza.

Para uma disseminação alargada do projeto e dos seus produtos foram produzidos de 2 vídeos de promoção e informação sobre os produtos do projeto, com interpretação em

linguagem gestual portuguesa e com legendagem em inglês:

- ✓ Vídeo de carácter informativo sobre os produtos do projeto (Plataforma digital EQUAL@WORK e NP 4588:2023 – Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens – Requisitos e orientações), destinado a empresas e organizações; administração pública; parceiros sociais; academia e outros agentes com responsabilidade no terreno;
- ✓ Vídeo de carácter promocional sobre a Norma Portuguesa NP 4588:2023, destinado a empresas e organizações e seus/suas responsáveis ao mais alto nível; e confederações patronais.

Resumo Financeiro do Projeto

Investimento Total: 329.683 EUR

Financiamento Aprovado: 330.000 EUR

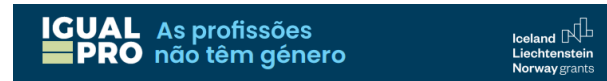
Elegível financiado: 327.681 EUR

Prazo execução: 15.10.2019 a 30.04.2024

Informação sobre o projeto em:

<https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/pdp1eps>

Projeto EEA Grants – IgualPro – As Profissões não têm género



O Projeto “IgualPro - as Profissões não têm Género” contribui para o desenvolvimento de instrumentos de combate às desigualdades de género aplicadas ao sistema educacional e vocacional (Output 1.3) e para a meta que visa o envolvimento de rapazes na educação sobre igualdade de género ao envolver pelo menos 50% de jovens de cada sexo, ou seja, 50/50 da paridade em escolas profissionais do país, designadamente na região norte, no centro e na área metropolitana de Lisboa.

É um projeto de investigação-ação com o objetivo principal de combater a segregação sexual nas escolhas educativas e vocacionais de raparigas e rapazes e a consequente segregação das escolhas profissionais, através da desconstrução dos estereótipos de género associados às diferentes áreas de estudo e respetivas profissões, com especial enfoque nas áreas de formação em que se verifique uma efetiva segregação entre raparigas e rapazes.

Financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu 2014-2021 (EEAGrants), o projeto conta com a parceria do CES da Universidade de Coimbra, Associação para o Planeamento da

Família (APF), IEF, Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (CECOA), Centro de Formação da Indústria Eletrónica, Energia, Telecomunicações e Tecnologias da Informação (CINEL), Centro de Formação Profissional da Indústria Têxtil, Vestuário, Confeção e Lanifícios (MODATEX), Inete - Instituto de Educação Técnica, e Odalen Næringsshage AS (parceiro da Noruega).

Este projeto insere-se no cumprimento do objetivo estratégico nº 2, garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional, incidindo no objetivo específico: 2.1.3. Desenvolvimento de iniciativas, ações de informação e projetos que combatam a segregação sexual nas profissões, previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 - "Portugal+Iguar", em que a eliminação dos estereótipos foi assumida como preocupação central, no Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021.

Foram elaborados os seguintes produtos:

- ✓ Publicação do Estudo Científico e do Policy Brief, com a divulgação de informação objetiva e atualizada sobre presença de estereótipos de género na escolha das profissões, que suporte a ação das autoridades públicas, mas também a

dos jovens a receber formação, das entidades formadoras e entidades empregadoras, na desconstrução destes estereótipos;

- ✓ Criação e a disseminação de um Toolkit Formativo baseado na metodologia desenvolvida no projeto;
- ✓ Campanha Nacional de Sensibilização dirigida aos/às jovens no combate aos estereótipos de género na escolha das profissões e ao público em geral. Esta campanha foi realizada no seguimento do resultado deste estudo científico, com base no diagnóstico efetuado e de acordo com os possíveis caminhos apontados no combate à segregação e persistência de estereótipos de género associados a algumas profissões.



Em 23 abril de 2024, realizou-se no auditório do IEFP, IP, a conferência final de apresentação dos produtos do projeto, com testemunhos de roll-model, em áreas sub-representadas por mulheres, como as áreas da soldadura e mecatrônica, e por homens nas áreas da educação.



Resumo Financeiro do Projeto

Investimento Total: 210.992 EUR

Financiamento Aprovado: 240.100 EUR

Elegível financiado: 203.513 EUR

Prazo execução: 31.05.2021 a 30.04.2024

Informação sobre o projeto em:

<https://projetos.cite.gov.pt/pt/web/igualpro>

Projeto Formativo na Plataforma NAU – Curso sobre a Igualdade de Não Discriminação no Mercado de Trabalho – Parceria da CITE, do IEFP e da FCT

O Projeto formativo na Plataforma NAU, tem por objetivo ser um projeto pedagógico no modelo de sistema de E-learning, com sessões assíncronas de autoestudo, que tem por base o referencial de formação da CITE, no âmbito dos Laboratórios de Igualdade.

É uma parceria da CITE com o IEFP, IP e com a FCT-Fundação para a Ciência e a Tecnologia, com o objetivo de sensibilizar para as questões de igualdade de género no mercado de trabalho.

Em 2024, foi lançada a 3ª Edição do Curso “A Igualdade de Género, no Trabalho e no Emprego”, com a duração de 3 horas de formação.

Entre janeiro e dezembro de 2024, foram registadas 2559 inscrições no curso.

Os/as formandos/as concluíram o curso, com a participação de 72% de mulheres e 23% de homens.

Projeto Conciliar+, da SGMTSSS



O Projeto Conciliar+, tem por objetivo promover a implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, de acordo com a NP 4552:2022 e obter a respetiva certificação, caso estejam reunidas as condições para o efeito.

Apresentação das fases do projeto:

- Fase I - Diagnóstico, por amostragem, a fim se identificar e avaliar o “estado de arte” da conciliação no MTSSS;
- Fase II - Aplicação universal do questionário e seleção e implementação de medidas de conciliação;
- Fase III – Implementação do Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e certificação pela NP 4552:2022.

Este projeto é um compromisso coletivo resultante de uma mudança cultural e organizacional sustentável capaz de implementar uma efetiva Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

A CITE encontra-se a implementar o Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal, NP 4552:2022, tendo elaborado os questionários para auscultação das partes interessadas.

No dia 25 de setembro de 2024, a CITE realizou uma sessão de esclarecimento sobre o sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar, pessoal, junto de todos/as trabalhadores/as da CITE.

Carta Portuguesa para a Diversidade

A Carta Portuguesa para a Diversidade tem como objetivos promover a Diversidade e a Inclusão nas diversas organizações e na sociedade portuguesa em geral; gerir e monitorizar a implementação da Carta Portuguesa para a Diversidade; representar a Carta Portuguesa para a Diversidade (a nível nacional e a nível europeu na Plataforma Europeia das Cartas); promover a diversidade e inclusão junto dos seus membros; desenvolver outras atividades, designadamente através de projetos, programas e iniciativas que contribuam para os fins da associação;

A estratégia da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) foi constituída pela Direção, com base na auscultação dos grupos de trabalho, restantes órgãos sociais e conselho consultivo e associados/as.

A CITE enquanto entidade signatária e membro fundador da Carta Portuguesa para a Diversidade participou na 1ª reunião do conselho consultivo de 2024, com objetivo de contribuir com iniciativas e ações de

sensibilização e formação no âmbito da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho.

Em 2024, a CITE realizou um Webinar sobre elaboração de planos para a igualdade nas organizações junto dos membros da Carta, e divulgou o Projeto das “Engenheiras por um dia”, promovido pela APPDI, nas ações de sensibilização e oficinas do “Projeto Igual Pro – As Profissões não têm género”, considerando uma boa prática de combate aos estereótipos de género nas áreas da STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts Mathematics).

Outros projetos e representações nacionais da CITE:

- Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações - REDE RSO PT;
- Programa de Capacitação em Direitos Humanos para a Administração Pública (PCDHAP) - INA | 5.^a e 6.^a Edições em 2024;
- Projeto Gender Mainstreaming in Public Policy and Budgeting - DGO e a CIG;
- Projeto Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa;
- Projeto Selo de Boas Práticas da Rede Social das Plataformas Supraconcelhias da Grande Lisboa e do Oeste, coordenado pelo ISS-MTSSS;

- Projeto Selo da Igualdade de Género no Desporto, promovido pela Presidência do Conselho de Ministros, através o Instituto Português do Desporto e Juventude, IP;
- Prémio Municipal Beatriz Ângelo, promovido pela Câmara Municipal de Odivelas;
- Protocolos Institucionais com o Ensino Superior.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) é desde 2011 membro da EQUINET, rede que integra 48 mecanismos para a igualdade de 38 países europeus e que visa reforçar a cooperação e a troca de informações entre os mecanismos nacionais para a igualdade em toda a Europa, bem como apoiá-los na implementação das suas funções essenciais, como definidas nas Diretivas antidiscriminação da UE.

Em 2024, a presidente da CITE que integra o Conselho Executivo da EQUINET, para o mandato 2023-2025, participou em várias reuniões, nomeadamente, na Assembleia Geral Anual, na Diretoria Executiva e no Grupo de Trabalho Gender Equality da EQUINET.

vi) *Novos Projetos*

Projeto **Equal PAY Transparency**: Supporting the implementation of the Pay Transparency Directive in Portugal

A CITE apresentou, em 8 de abril de 2024, a candidatura do projeto Equal PAY Transparency: Supporting the implementation of the Pay Transparency Directive in Portugal à Call for proposals to promote gender equality (CERV-2024-GE), prioridade 2 – Supporting the implementation of the provisions of the Pay Transparency Directive, do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES

O projeto, com a duração de 24 meses, tem como objetivo geral apoiar, desenvolver e contribuir para a aplicação efetiva e eficaz da legislação portuguesa em matéria de igualdade salarial, a fim de promover o pleno gozo dos direitos das mulheres, a igualdade de género e a igualdade de remuneração entre mulheres e homens por trabalho igual ou trabalho de valor igual.

O projeto prevê o desenvolvimento de uma ferramenta de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género e a formação em igualdade remuneratória entre mulheres e homens e em metodologias de avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género para públicos estratégicos, nomeadamente autoridades públicas com

competências na matéria, parceiros sociais, inspetores/as do trabalho.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto é constituído pela CITE (entidade coordenadora) a Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), o Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS), o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/MTSSS), na qualidade de parceiro associado, e o International Training Centre of the International Labour Organization (ITCILO).

A 17 de julho 2024, a CITE foi notificada da aprovação do projeto, tendo passado à fase de preparação do *Grant Agreement* com o Programa CERV/Comissão Europeia, o qual foi assinado a 16 de dezembro de 2024.

Projeto **Carers for a Day**: For a lifetime experience – Transforming masculinities to drive more men into a care Sector Type

Em abril de 2024, a CITE apresentou a candidatura do projeto Carers for a Day: For a lifetime experience – Transforming masculinities to drive more men into the Care Sector à Call for proposals to promote gender equality (CERV-2024-GE), prioridade 1 – Tackling the root causes of the gender care gap by promoting a gender-transformative approach and challenging gender stereotypes

do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES.

O projeto, com a duração de 24 meses, tem como objetivo geral a prevenção e combate à segregação das ocupações profissionais em razão do sexo e, em especial, na escassez de homens nas profissões associadas à prestação de cuidados, visando combater os estereótipos de género na educação e a subsequente segregação sexual nas opções escolares, formativas e profissionais.

Este projeto surge no seguimento da colaboração estabelecida entre a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) e a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) no âmbito do Programa Engenheiras Por Um Dia, coordenado pela aquela Associação.

O projeto adota uma abordagem transformadora de género centrada nas masculinidades desde as primeiras idades e desafiando os estereótipos de género que perpetuam a divisão tradicional do trabalho nos sectores de cuidados para abordar e eliminar a disparidade de género nos cuidados. O projeto adota uma abordagem multifacetada que combina investigação, experiência prática e sensibilização para atingir os seus objetivos. Ao desafiar os estereótipos e papéis tradicionais de género nos sectores de cuidados, a metodologia visa capacitar os rapazes e outras partes

interessadas a redefinir as normas de prestação de cuidados.

O projeto promove uma abordagem transformadora do género, desafiando os estereótipos de género que perpetuam a divisão tradicional do trabalho. Pretende atrair mais rapazes para profissões relacionadas com os cuidados, o projeto de intervenção do projeto também contribui para a valorização e o reconhecimento sem género do trabalho na sociedade. Informar sobre o fosso salarial entre homens e mulheres, considerando que este fosso está fortemente relacionado com a sobre representação das mulheres em sectores com salários relativamente baixos, como os cuidados, a saúde e a educação (uma vez que os empregos são altamente feminizados tendem a ser sistematicamente subvalorizados).

O projeto visa diferentes públicos que são considerados de importância estratégica para atrair mais homens para o sector dos cuidados. Cada um dos grupos-alvo selecionados desempenha um papel importante na perpetuação ou no desafiar os estereótipos de género que frequentemente contribuem para uma divisão do trabalho baseada no sexo, a saber:

- 1) estudantes com idades compreendidas entre os 12 e os 18 anos.
- 2) estudantes do 3º ciclo e ensino secundário são particularmente importantes, pois são os

momentos em que os jovens começam a fazer as escolhas sobre as áreas do seu futuro profissional.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto é constituído pela CITE (entidade coordenadora) a Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APPDI) o Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra e a Associação Status M (Croácia) e a Fundacion Initiative Social (Espanha).

A 17 de julho 2024, a CITE foi notificada da aprovação do projeto, tendo passado à fase de preparação do *Grant Agreement* com o Programa CERV/Comissão Europeia, o qual foi assinado a 26 de novembro de 2024.

Projeto **VIOLET** – Towards workplaces without sexual harassment and violence

Em maio de 2024, a CITE associou-se à candidatura do projeto VIOLET - Towards workplaces without sexual harassment and violence à Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children (CERV-2024-DAPHNE), prioridade 1 - Large-scale and long-term transnational actions on tackling gender-based violence, do Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES.

O projeto VIOLET - Towards workplaces without sexual harassment and violence, com

a duração de 36 meses, tem por objetivo principal garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitável sem Assédio para todas as pessoas. Agregando organismos nacionais para a igualdade (NEB), EQUINET, OSC, organismos públicos e universidades, o projeto pretende contribuir para um ambiente de trabalho seguro e sem assédio sexual a quatro níveis: (1) organizacional - implementação de programas de prevenção baseados em dados concretos, incluindo mecanismos de apresentação de queixas nos locais de trabalho em sectores selecionados; (2) institucional - cooperação entre organismos para a igualdade, inspeções do trabalho, sindicatos e outras partes interessadas, a fim de aumentar a taxa de denúncia, proteger as vítimas e prevenir a prevalência do assédio sexual; (3) jurídico - proposta de uma proteção jurídica mais forte contra o assédio sexual, com base em análises jurídicas, estudos de casos e levantamento das lacunas existentes; e (4) individual - maior sensibilização do público em geral para as medidas jurídicas disponíveis e para as formas de assédio sexual.

Para alcançar o impacto a vários níveis, o projeto está organizado em quatro pilares:

Pilar 1 – Inspeção abrangente - fornece dados sectoriais sobre a prevalência do assédio sexual, analisa as lacunas jurídicas e a prática judiciária, e os resultados da investigação são

transmitidos aos profissionais do direito e às partes interessadas no domínio do emprego;

Pilar 2 – Local de trabalho seguro - com base no Pilar 1, desenvolve e implementa programas de prevenção individualizados e baseados em dados nos locais de trabalho, incluindo códigos de conduta internos, mecanismos de apresentação de queixas, formação e materiais de apoio; Pilar 3 – Instituições - com base na investigação e na experiência dos locais de trabalho, continua a identificar as lacunas no quadro jurídico e as deficiências na prática dos organismos públicos, incentiva a criação de uma plataforma mais eficaz para a colaboração entre as partes interessadas e reforça a proteção institucional;

Pilar 4 – Ações de sensibilizações - capacita os indivíduos para identificarem formas para intervirem quando testemunham qualquer irregularidade e utilizarem as medidas de proteção legais e não legais disponíveis, caso se tornem vítimas.

Em Portugal, pretende-se elaborar um estudo sobre o assédio no trabalho na Administração Pública Central e promover ações de sensibilização (campanhas, workshops) e formação sobre esta temática.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto é constituído pelo Centro Nacional Eslovaco para os Direitos Humanos -SNCHR

(entidade coordenadora), em parceria com o Comissariado para a Proteção contra a Discriminação (CPD) da Albânia; o Gabinete do Provedor de Justiça para a Igualdade de Oportunidades(OEEO) da Lituânia; a Comissão de Proteção e Prevenção contra a Discriminação da Macedónia do Norte; a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE); a Plataforma Portuguesa dos Direitos das Mulheres; a Comenius University Bratislava (CU BA) e os parceiros associados Defensor Público dos Direitos (PDR CZ) e a EQUINET - European Network of Equality Bodies.

A 29 de novembro 2024, o SNCHR (entidade coordenadora) foi notificado da aprovação do projeto, estando a decorrer a fase de preparação do *Grant Agreement* com o Programa CERV/Comissão Europeia.

Projeto **BRAVE WOW** – Building respectful and violence-free gender-inclusive environments in the world of work

Em maio de 2024, a CITE associou-se à candidatura do projeto BRAVE WOW - Building respectful and violence-free gender-inclusive environments in the world of work à Call for proposals to prevent and combat gender-based violence and violence against children (CERV-2024-DAPHNE), prioridade 1 - Large-scale and long-term transnational actions on tackling gender-based violence, do

Programa CERV - CITIZENS, EQUALITY, RIGHTS AND VALUES.

O projeto, com a duração de 30 meses, pretende estudar o fenómeno da violência de género e desenvolver uma ferramenta inovadora de recolha de dados, de uma análise de sentimentos baseada em IA, da implementação de um projeto-piloto que envolve a recolha de dados e a intervenção, a formação e o envolvimento das partes interessadas relevantes.

O projeto visa gerar mudanças duradouras e estruturais, aumentando a capacidade das partes interessadas e dos profissionais para abordar as questões relacionadas com a VBG e o assédio sob diferentes formas no mundo do trabalho.

O projeto pretende desenvolver atividades analíticas, como a recolha de dados e a investigação, e a criação e implementação de ferramentas inovadoras, incluindo questionários interativos baseados em provas e bases de dados e a necessidade de explorar as características da violência e do assédio no sector dos cuidados de saúde através de uma recolha de dados sectoriais específicos e de uma abordagem baseada em dados, e de elaborar uma intervenção específica para aumentar a sensibilização e melhorar as estratégias de combate às diferentes formas de violência.

Os resultados baseados em evidências são fundamentais para informar as leis e os mecanismos de prevenção e correção, as políticas e os programas, bem como a investigação e a defesa. A participação das autoridades nacionais e locais de diferentes países assegurará a sustentabilidade a longo prazo dos resultados do projeto.

O projeto tem como públicos-alvo representantes dos trabalhadores (médicos, enfermeiros, pessoal técnico); gestores/as de topo e intermédios do hospital; representantes dos Recursos Humanos; Administração pública responsável pela saúde e segurança no trabalho, profissionais de saúde, ONG que trabalham no domínio da violência baseada no sexo; inspetores do trabalho e organizações sem fins lucrativos de direitos laborais.

O consórcio para o desenvolvimento do projeto BRAVE WOW é constituído pela Universidade de Coimbra (entidade coordenadora) e os seguintes parceiros: a Universidade de Évora, SHINE (SME), Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o ISS-The Italian National Institute of Health, o INAIL - The National Institute for Insurance against Accidents at Work, UB: The University of Barcelona; University of Maribor, Slovenian Ministry of Health.

A 29 de novembro 2024, a Universidade de Coimbra (entidade coordenadora) foi

notificada da aprovação do projeto, tendo passado à fase de preparação do *Grant Agreement* com o Programa CERV/Comissão Europeia.

Projeto **CARECHILD** – Licenças Parentais, Desigualdades Sociais e Bem-Estar Infantil

Em março de 2024, a CITE associou-se, na qualidade de Instituição de Colaboração, à candidatura do projeto CareChild – Licenças parentais, desigualdades sociais e bem-estar infantil, do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa (ICS-ULisboa) ao Concurso de Estudos de Ciência para as Políticas Públicas Science4Policy 2024 (S4P-24).

Reportando-se às situações de desigualdade e discriminação no acesso, gozo e partilha das licenças parentais em Portugal, o projeto CareChild apresenta um duplo objetivo. Em primeiro lugar, pretende mapear e identificar as situações de desigualdade e discriminação no usufruto das licenças parentais, associando-as ao tipo de vínculo contratual e situação profissional da mãe e do pai trabalhadores. Em segundo lugar, procura compreender em que medida a desigualdade e discriminação experimentadas pela mãe e pelo pai trabalhadores se repercutem na criança, afetando o seu bem-estar nos primeiros meses de vida.

O projeto, com a duração de 12 meses, iniciou-se em final de novembro de 2024 e tem término previsto para final de novembro de 2025.

Projeto Assessment on the effectiveness of work-life balance and gender equality policies in the labour market

Em outubro 2024, a DGERT e a CITE prepararam o pedido de assistência técnica Assessment on the effectiveness of work-life balance and gender equality policies in the labour market, que foi submetido ao Technical Support Instrument (TSI) Programme, da SG Reform/Comissão Europeia.

O objetivo geral da candidatura apresentada é uma aplicação melhor e mais eficaz do quadro legislativo nacional em matéria de igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho e de conciliação da vida profissional e familiar, com impacto na envolvente socioeconómica que favoreça a participação equilibrada de homens e mulheres no trabalho e no emprego e na tomada de decisões, a partilha equilibrada das responsabilidades familiares entre homens e mulheres, bem como a redução das assimetrias e desigualdades entre homens e mulheres, nomeadamente em termos de remuneração e de progressão na carreira.

O projeto destina-se a promover mudanças estruturais a nível nacional, regional e setorial, reduzindo as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e melhorando o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos pais trabalhadores, especialmente das mulheres. Estes impactos contribuirão para a sustentabilidade económica e demográfica, promovendo a inclusão, incentivando o aumento da taxa de fertilidade/natalidade e retendo o talento e a qualidade do mercado de trabalho.

A assistência técnica solicitada terá como principal enfoque a análise e avaliação do quadro legislativo em vigor e das medidas de

política pública para a conciliação da vida profissional e familiar e para a concretização da igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, identificando os principais constrangimentos e obstáculos-burocráticos, administrativos, organizacionais, culturais, etc. - à efetiva implementação da legislação e das políticas.

vii) *Redes Sociais da CITE*

Apresentação do quadro de evolução com a visibilidade e o número de pessoas que seguem a CITE, nas publicações inseridas nas redes sociais, no período de 2020 a 2024:

REDES SOCIAIS	SEGUIDORES					Δ 2023/2024	Δ 2020/2024
	2020	2021	2022	2023	2024		
 facebook	10.958	12.409	13.253	14.334	14.686	2%	25%
 twitter	270	323	389	427	473	10%	43%
 Instagram	122	2.400	2.892	3.210	3.805	16%	97%
 LinkedIn	-	-	-	232	4.144	94%	-
TOTAL	11.350	15.132	16.534	18.203	23.108	21%	51%

Fonte: redes sociais CITE/2024

Salienta-se o aumento da visibilidade das atividades da CITE, em 2024, em 21%, face ao ano de 2023, impulsionado pelo acréscimo de seguidores das redes sociais da Comissão, incrementado pelos usuários que seguem a rede profissional LinkedIn no último ano.

Verificando-se um aumento do número de pessoas que seguem e partilham a publicações nas redes sociais desde 2020, em cerca de 51%.

3.5. Eventos realizados em 2024

XIV Convenção | Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações, Competências, Produtividade e Salários em Portugal



Realizado em 25 de janeiro de 2024, a XIV Convenção, Rede Portuguesa de Responsabilidade Social das Organizações, Competências, Produtividade e Salários em Portugal, contou com a participação do Secretário de Estado do Trabalho, Miguel Fontes, do Diretor-Geral do El Corte Inglés, Enrique Hidalgo, da Presidente da CITE, Carla Tavares e do Professor Augusto Mateus (ex-Ministro da Economia) entre outras individualidades.

Este encontro entre organizações, empresários/as, autarcas, dirigentes e especialistas de diversos setores, promoveu a partilha de experiências e de boas práticas.

O evento decorreu no Centro de Âmbito Cultural, do El Corte Inglés, em Lisboa –

entidade parceira da Rede e com transmissão em direto (streaming).

A organização esteve a cargo de: Fundação AIP, CIEJD-DGAE/MNE, CITE, APSTDC e Universidade Aberta.

Sessões de divulgação online sobre a Norma Portuguesa NP4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações.



Sessões de divulgação online sobre a Norma Portuguesa NP4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações

1.ª Sessão | 01 de março às 14h30
2.ª Sessão | 18 de março às 14h30

O Projeto Equality Platform and Standard, promovido pela CITE e desenvolvido em parceria com o IPQ, o GEP/MTSSS, o Equality and Anti-discrimination Ombud (LDO) (Noruega) e a Directorate of Equality (Jafnrettisstofa) (Islândia) e financiado pelo Programa Conciliação e Igualdade de Género do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants 2014-2021, promoveu sessões online, com duração de 1h30m, entre os dias 1 de março e 18 de março de 2024, de divulgação da Norma Portuguesa NP 4588:2023 Sistema de gestão para a igualdade remuneratória entre mulheres e homens - Requisitos e orientações.

Conferência | As Mulheres e o Trabalho – 50 Anos de Liberdade e de Luta pela Igualdade



Para assinalar o Dia Internacional das Mulheres, e inserida nas comemorações dos 50 anos do 25 de Abril, a CITE organizou a Conferência “As Mulheres e o Trabalho – 50 Anos de Liberdade e de Luta pela Igualdade”, com o apoio do Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa.

Conferência Final do Projeto “Igal Pro – As Profissões não têm Género”



Em 23 abril de 2024, realizou-se no auditório do IEFP, IP, a Conferência Final de apresentação dos produtos do Projeto “Igal Pro – As Profissões não têm Género”, com testemunhos de roll-model, em áreas muitas específicas, uma engenheira de informática;

um educador de infância, um bailarino da Companhia Nacional de Bailado, uma mulher na mecatrónica, uma mulher serralheira mecânica, um homem de modelagem e costura, moderado por uma jornalista da RTP. Estiveram presentes 91 participantes (70 mulheres + 21 homens) em modelo híbrido.

Cerimónia de Adesão e Renovação dos acordos do Fórum iGen e Conferência "Trabalho Digno na Era Digital - Transformação Tecnológica com Ética e Igualdade"



A Cerimónia realizou-se a 23 de maio, no auditório da Microsoft, estiveram presentes as novas adesões, bem como a maioria das organizações que renovaram os seus compromissos. A cerimónia sob o mote "Trabalho Digno na Era Digital - Transformação Tecnológica com Ética e

Igualdade" contou com a apresentação de um estudo pela Professora Maria João Guedes, com a mesa-redonda "IA e a digitalização na GRH", e a apresentação de práticas empresariais para a promoção da Igualdade de Género.

Dia Internacional para a Igualdade Salarial e comemoração do 45.º Aniversário da CITE



PROGRAMA

14h
Receção

14h30

Boas-vindas e Sessão de Abertura

- Rogério Colaço
Presidente do ICT - Instituto Superior Técnico
- Carla Tavares
Presidente da CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Carla Moura
Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade

14h45

Mesa Redonda: 45 anos pela igualdade entre mulheres e homens no trabalho e no emprego – igualdade salarial, o que falta para ser uma realidade?

Moderação: **Fernanda Freitas**

- | | | |
|---|---|---------------------------------------|
| • Fátima Messias
Presidente do Conselho para a Igualdade entre Mulheres e Homens do CCSTP-RI | • Helena Leal
Em representação do CCP | • Carla Tavares
Presidente da CITE |
| • Cristina Tronç
Presidente do Conselho de Mulheres da ISCT | • Alexandra Freire
Em representação do CP | • João Pacheco
MERCER |
| • Maria do Céu Salgueiro
Presidente do Conselho Consultivo das Mulheres Agrícolas da CAP | • José Coutinho Viana
Em representação do ICTP | |

16h
Pausa para café

16h30

Homenagens

- Maria de Lourdes Pintasilgo
- Maria do Céu Cunha Régo
- Josefina Leitão

17h

Sessão de Encerramento

Maria do Rosário Palma Ramalho
Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social



A CITE realizou, no dia 14 de novembro de 2024, a sessão comemorativa do seu 45.º aniversário, no Salão Nobre do Instituto Superior Técnico.

O evento contou com uma mesa-redonda com os membros representantes da CITE,

subordinada ao tema “45 anos pela Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego. Que Desafios para o Futuro?”

Carla Moura, Secretária de Estado Adjunta e da Igualdade, fez a intervenção na sessão de abertura e a sessão de encerramento foi presidida por Maria do Rosário Palma Ramalho, Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

O vídeo do evento está em: <https://www.publico.pt/aovivo/detalhe/45-anos-cite-600>

Quase 15 mil empresas promovem a igualdade salarial entre mulheres e homens em Portugal

A CITE entrega o Selo da Igualdade Salarial a 14.797 empresas, que promovem a igualdade salarial entre mulheres e homens em Portugal, abrangendo, no total, 333.786 trabalhadores/as.



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 Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública (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.

A contabilização e os registos contabilísticos são efetuados pela Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social (SGMTSSS), com suporte no sistema informático de Gestão de Recursos Financeiros em modo Partilhado (GeRFiP), que integra a gestão orçamental, financeira e patrimonial da CITE.

As Demonstrações Orçamentais proporcionam 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 12 – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com a classificação orgânica:

- 12 0 05 03 00 – Orçamento Atividades
- 12 9 50 03 00 – Orçamento Investimento

O orçamento da CITE para 2024 foi estruturado de acordo com as orientações emitidas na Circular Série A n.º 1408 da DGO, de 28 de julho de 2023 e inscrito no Programa 013 – Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nas seguintes medidas:

- Orçamento de Atividades:
 - 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)
- Orçamento de Investimento:
 - Medida 065– Outras funções económicas
 - Diversas não especificadas
 - Projeto 11584: IgualPro - As profissões não têm género – EEA Grants
 - Projeto 11588: Equality Platform and Standard – EEA Grants | PDP1
 - Projeto 14837: Projeto - Projeto-Piloto “Cuidadores Por Um Dia”
 - Projeto 11620: Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar
 - Medida 084– Simplex +
 - Projeto 14825: Materialização de Ferramentas Digitais Promotoras de Igualdade
 - Medida 102– Planos de Recuperação e Resiliência
 - Projeto 12397: Combate à desigualdade e não discriminação entre Homens e Mulheres no mercado de trabalho – PRR

V. RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS

No que refere 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 dispore 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 2024 foram previstos 29 postos de trabalho, no entanto, por dificuldades de recrutamento apenas foram ocupados 23 lugares, mesmo assim, registando um acréscimo de 1 trabalhador/a.

Assim, o número total de efetivos da CITE em 31 de dezembro de 2024 é de 23 trabalhadores/as, distribuídos da seguinte forma:

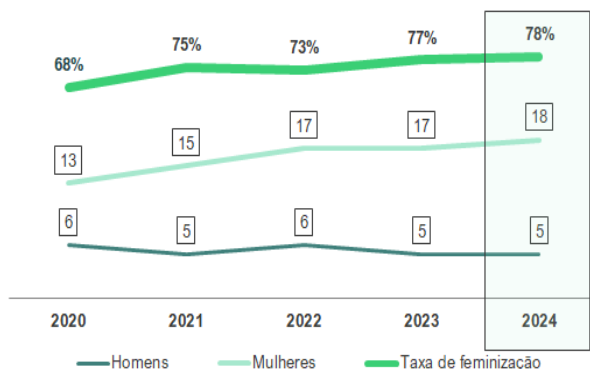
EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL, MODALIDADE DE VÍNCULO E SEXO - 2024									
Grupos de pessoal	Total (H + M)		Total (H + M), por grupos		H		M		Taxa de Feminização
	N	% (*)	N	%	N	% (**)	N	% (**)	
Dirig. Sup. 1º Grau (CS)	1	4%	2	9%	0	0%	1	6%	100%
Dirig. Sup. 2º Grau (CS)	1	4%			1	20%	0	0%	0%
Téc. Sup. (CTFP-TI)	9	39%			3	60%	6	33%	67%
Téc. Sup. (MOB INT CAT)	7	30%	17	74%	0	0%	7	39%	100%
Téc. Sup. (CED INT PUB)	1	4%			0	0%	1	6%	100%
Assist. técnic. (CTFP-TI)	2	9%	4	17%	0	0%	2	11%	100%
Assist. técnic. (MOB INT CAT)	2	9%			1	20%	1	6%	50%
Assist. operac. (CTFP-TI)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Total	23	100%	23	100%	5	100%	18	100%	78%

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 (Homens+Mulheres);
(**) – Percentagem apurada sobre os totais parciais de sexo: Homem(H) e Mulher(M).

O grupo de pessoal técnico/a superior continua a ser o mais representativo no universo dos/as trabalhadores/as da CITE, com 17 trabalhadores/as (à semelhança do período homólogo), ou seja, 74% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 17% (4 trabalhadores/as). O grupo de pessoal dirigente mantém a sua representatividade no total de efetivos face ao período homólogo e o grupo de pessoal assistente não regista qualquer representatividade no total de efetivos.

A taxa de feminização situa-se nos 78%, correspondendo a 18 mulheres e 5 homens.

Evolução do número de efetivos por sexo



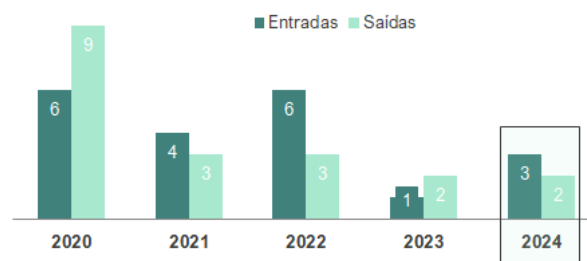
Movimentos de Pessoal

O movimento de rotatividade de pessoal, observado no ano de 2024, consta do quadro seguinte.

Foram registadas 3 entradas e 2 saídas, de que resulta uma taxa de reposição ou

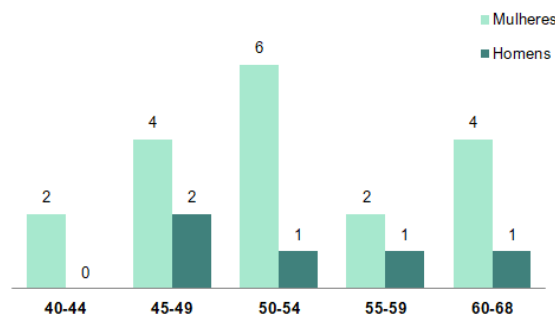
cobertura de 13% explicada, essencialmente, pelo reforço necessário de recursos humanos na CITE.

Evolução do movimento de entradas e saídas de trabalhadores/as



Efetivos por escalão etário e sexo

A distribuição do efetivo, por escalão etário e sexo, encontra-se refletida no gráfico seguinte, a qual permite observar que o escalão mais representativo se situa na faixa dos 50-54 anos (30%), verificando-se uma significativa percentagem de trabalhadores/as com 50 ou mais anos (65% do total).



As mulheres têm maior representatividade no escalão dos 50-54 anos (33%).

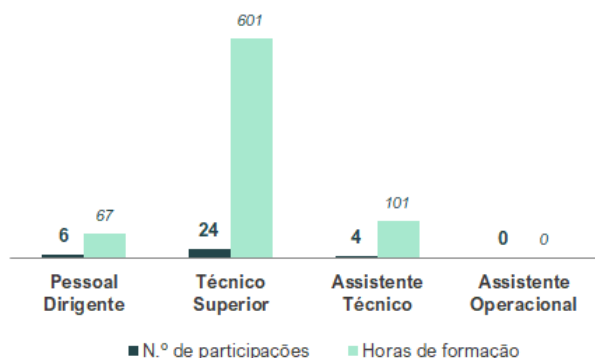
Grau de realização do Plano de Formação

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 ou para a melhoria do desempenho, promoção da valorização e do desenvolvimento pessoal e profissional.

Em 2024, houve 34 participações de trabalhadores/as da CITE em ações de formação profissional, sendo na sua totalidade, referente a ações de formação internas, asseguradas pelo Programa “Form@r” da SGMSTSS.

Essas ações de formação que totalizaram 769 horas, correspondem a formação planeada, no âmbito do levantamento de necessidades formativas.

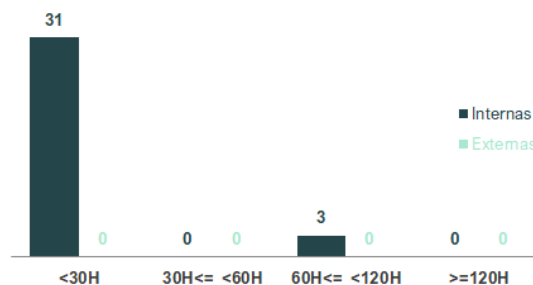
A distribuição das participações em ações de formação por grupo de pessoal e por número de horas de formação, no ano de 2024, encontra-se refletida no gráfico seguinte:



Verifica-se que o pessoal técnico/a superior foi o que maior n.º de participações (24) e horas de formação (601 horas) beneficiou no exercício de 2024, secundado pelo pessoal dirigente e, por último, pelo pessoal assistente técnico.

O n.º de participações de trabalhadores/as em ações de formação por duração (horas), no ano de 2024, consta no gráfico seguinte, registando-se uma duração predominantemente inferior a 30 horas.

Participação em ações de formação por duração (horas)



5.2. Recursos Materiais e Financeiros

Em 2024, a dotação inicial aprovada, em sede de Orçamento do Estado, foi de 1.750.900 EUR, dos quais, 501.850 EUR no âmbito do Orçamento de Atividades e 1.249.050 EUR no âmbito do Orçamento de Investimento.

O orçamento da CITE sofreu uma cativação de 171.932 EUR, ou seja, cerca de 48%, do orçamento inicial aprovado na FF541, na medida 065.

Esta cativação incidiu exclusivamente no agrupamento de aquisição de bens e serviços.

Durante a execução orçamental de 2024, 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 1.578.968 EUR, significando um decréscimo de 2% face a igual período homólogo (1.603.423 EUR).

A execução orçamental da CITE no exercício económico de 2024, por fonte de financiamento (FF), encontra-se refletida no quadro seguinte:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL 2024							
Fontes de Financiamento	Dotação Inicial	Cativos	%	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagamentos Líquidos	Grau de Execução
Orçamento de Atividades							
FF 541 Transferências de RP entre organismos	501.850 €	171.932 €	100%	329.918 €	146.805 €	138.501 €	42%
<i>Medida 065 - Outras funções económicas - Administração</i>	361.850 €	171.932 €	100%	189.918 €	146.805 €	138.501 €	73%
<i>Medida 082 - Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à vítima</i>	140.000 €	0 €	0%	140.000 €	0 €	0 €	0%
Sub-total	501.850 €	171.932 €	100%	329.918 €	146.805 €	138.501 €	42%
Orçamento de Investimento							
FF 369 Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados entre organismos	196.150 €	0 €	0%	196.150 €	90.652 €	86.045 €	44%
FF 441 FSE - Competitividade e Internacionalização (Materialização de Ferramentas Digitais)	140.000 €	0 €	0%	140.000 €	0 €	0 €	0%
FF 442 FSE - PO Inclusão Social e Emprego (POISE-Promoção da Conciliação)	182.800 €	0 €	0%	182.800 €	0 €	0 €	0%
FF 482 Outros (PDP1 - EEAGrants/IgualPro - EEAGrants/Cuidadores por um Dia)	420.500 €	0 €	0%	420.500 €	48.640 €	48.640 €	12%
FF 483 PRR - Subvenções (Combate à desigualdade e não discriminação)	309.600 €	0 €	0%	309.600 €	0 €	0 €	0%
Sub-total	1.249.050 €	0 €	0%	1.249.050 €	139.292 €	134.685 €	11%
TOTAL	1.750.900 €	171.932 €	100%	1.578.968 €	286.097 €	273.187 €	17%

* Dotação corrigida após cativos

Os pagamentos efetuados atingiram 273.187 EUR, a que correspondeu uma taxa de execução orçamental global de 17%. O montante executado no orçamento de atividades ascendeu a 138.501 EUR, a que corresponde uma taxa de execução de 42%, e

o montante executado de orçamento de investimento foi de 134.685 EUR, refletindo uma taxa de execução de 11%.

A baixa execução orçamental está associada à diminuta realização do orçamento de

investimento, referente aos seguintes projetos orçamentais inscritos no orçamento para 2024, na perspetiva de abertura de linhas de financiamento no âmbito do Financiamento da EU. A saber:

- Projeto-Piloto “Cuidadores Por Um Dia”;
- Projeto de Materialização de Ferramentas Digitais Promotoras de Igualdade;
- Projeto de Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar;

- Projeto de Combate à desigualdade e não discriminação entre Homens e Mulheres no mercado de trabalho

A execução orçamental da CITE, por agrupamento económico de despesa, reflete os impactantes constrangimentos de financiamento dos projetos orçamentais, que incidiram, designadamente, sobre o agrupamento ‘Aquisição de bens e serviços’, como se pode verificar no quadro seguinte:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL POR AGRUPAMENTO DE DESPESAS 2024													
Designação	Transferências de RP entre organismos				Financiamento da EU				Total				Taxa Exec
	Dotação Inicial	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagamentos	Dotação Inicial	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagamentos	Dotação Inicial	Dotação Corrigida*	Compromissos	Pagamentos	
Despesas com o Pessoal	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0%
Aquisição de Bens e Serviços	445.750 €	456.255 €	210.241 €	197.330 €	1.020.700 €	873.800 €	34.071 €	34.071 €	1.466.450 €	1.330.055 €	244.312 €	231.401 €	17%
Juros e outros encargos	100 €	100 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	100 €	100 €	0 €	0 €	0%
Transferências Correntes	2.000 €	54.845 €	24.961 €	24.961 €	195.800 €	151.100 €	14.569 €	14.569 €	197.800 €	205.945 €	39.531 €	39.531 €	19%
Outras Despesas Correntes	4.000 €	4.004 €	2.255 €	2.255 €	0 €	0 €	0 €	0 €	4.000 €	4.004 €	2.255 €	2.255 €	56%
Aquisição de Bens de Capital	50.000 €	10.864 €	0 €	0 €	32.550 €	28.000 €	0 €	0 €	82.550 €	38.864 €	0 €	0 €	0%
TOTAL	501.850 €	526.068 €	237.457 €	224.546 €	1.249.050 €	1.052.900 €	48.640 €	48.640 €	1.750.900 €	1.578.968 €	286.097 €	273.187 €	17%

* Dotação corrigida após cativos

No âmbito do orçamento de atividades, o grau de execução orçamental global ascendeu a cerca de 42%, para o qual contribuiu a execução no âmbito da Medida 065 - Outras funções económicas - Diversas não especificadas. Na Medida 082 - Segurança e Ação Social - Violência Doméstica - Prevenção e Proteção à Vítima, não se verifica qualquer execução.

Relativamente ao orçamento de projetos, verificou-se que a execução orçamental se situou nos 11% do orçamento corrigido, justificado em parte pela baixa execução das operações cofinanciados a candidatar.

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) apresentam uma execução correspondente ao ciclo de apuramento do saldo final e de encerramento dos referidos projetos, conforme referido no capítulo 3.4 –

Consecução das Atividades e dos Projetos de 2024 (v). O quadro seguinte permite observar a execução orçamental do orçamento por atividades e projetos no ano 2024:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL POR ATIVIDADES/PROJETOS 2024							
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)	501.850 €	171.932 €	100%	329.918 €	146.805 €	138.501 €	42%
Sub-total	501.850 €	171.932 €	100%	329.918 €	146.805 €	138.501 €	42%
Orçamento de Projetos							
Projeto - Equality Platform and Standard - EEAGrants PDP1	0 €	0 €	0%	45.500 €	44.186 €	44.186 €	97%
Projeto - IgualPro - As profissões não têm género - EEAGrants Open Call#2	266.450 €	0 €	0%	266.250 €	95.106 €	90.499 €	34%
Projeto - Projeto-Piloto "Cuidadores Por Um Dia"	250.000 €	0 €	0%	240.000 €	0 €	0 €	0%
Projeto - Materialização de Ferramentas Digitais Promotoras de Igualdade	180.000 €	0 €	0%	169.700 €	0 €	0 €	0%
Projeto - Promoção da Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar	243.000 €	0 €	0%	218.000 €	0 €	0 €	0%
Projeto - Combate à desigualdade e não discriminação entre H e M no mercado de trabalho	309.600 €	0 €	0%	309.600 €	0 €	0 €	0%
Sub-total	1.249.050 €	0 €	0%	1.249.050 €	139.292 €	134.685 €	11%
TOTAL	1.750.900 €	171.932 €	100%	1.578.968 €	286.097 €	273.187 €	17%

* Dotação corrigida após cativos

Saldo de Gerência de 2024

O saldo resultante da execução orçamental do ano económico de 2024,

ascende a 891.838 EUR, conforme se pode verificar no quadro seguinte:

SALDO DE GERÊNCIA 2024			
Fontes de Financiamento	Receita Cobrada	Pagamentos Líquidos	Receita Consignada
FF 541 Transferências de RP entre organismos	400.712 €	138.501 €	262.211 €
FF 369 Transferências de RP afetas a projetos cofinanciados entre organismos	125.356 €	86.045 €	39.311 €
FF 441 Fundo Social Europeu - Competitividade e Internacionalização	9.403 €	0 €	9.403 €
FF 482 Outros (PDP1 - EEAGrants/IgualPro - EEAGrants)	52.966 €	48.640 €	4.326 €
FF 488 Saldos de Fundos Europeus (EEAGrants, POISE e POCI)	576.587 €	0 €	576.587 €
TOTAL	1.165.024 €	273.187 €	891.838 €

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 39.311 EUR e 262.211 EUR, respetivamente.

O remanescente, no montante de 590.316 EUR, referente a saldos de receita consignada de Fundos Europeus, destinam-se à integração no orçamento da CITE.

VI. DEMONSTRAÇÕES ORÇAMENTAIS

6.1. Demonstrações previsionais 2024

Orçamento e Plano Orçamental Plurianual

- Orçamento de Despesa

ORÇAMENTO: 2025 Orçamento de Estado
SERVIÇO: 2538 COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO
ORGÂNICA: 130050300 COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO

PROGRAMA	MEDIDA	FUNCIONAL	ECONÓMICA	RUBRICA	ACTIVIDADE	PROJECTO	FONTE FIN.	PROPOSTO	APROVADO
014	065	0410	02 01 02	00.00	210	00000.00000	541	3.500	3.500
014	065	0410	02 01 04	00.00	210	00000.00000	541	1.500	1.500
014	065	0410	02 01 08	A0.00	210	00000.00000	541	2.000	2.000
014	065	0410	02 01 08	B0.00	210	00000.00000	541	1.000	1.000
014	065	0410	02 01 08	C0.00	210	00000.00000	541	2.500	2.500
014	065	0410	02 01 15	00.00	210	00000.00000	541	500	500
014	065	0410	02 01 21	01.00	210	00000.00000	541	2.000	2.000
014	065	0410	02 01 21	02.00	210	00000.00000	541	3.000	3.000
014	065	0410	02 02 03	00.00	210	00000.00000	541	1.500	1.500
014	065	0410	02 02 05	A0.00	210	00000.00000	541	10.000	10.000
014	065	0410	02 02 06	00.00	210	00000.00000	541	12.000	12.000
014	065	0410	02 02 09	A0.00	210	00000.00000	541	1.500	1.500
014	065	0410	02 02 09	C0.00	210	00000.00000	541	7.000	7.000
014	065	0410	02 02 09	D0.00	210	00000.00000	541	3.000	3.000
014	065	0410	02 02 09	E0.00	210	00000.00000	541	250	250
014	065	0410	02 02 09	F0.00	210	00000.00000	541	12.000	12.000
014	065	0410	02 02 10	00.00	210	00000.00000	541	10.000	10.000
014	065	0410	02 02 11	00.00	210	00000.00000	541	2.000	2.000
014	065	0410	02 02 12	B0.00	210	00000.00000	541	500	500
014	065	0410	02 02 13	00.00	210	00000.00000	541	40.000	40.000
014	065	0410	02 02 14	B0.00	210	00000.00000	541	91.500	91.500
014	065	0410	02 02 14	D0.00	210	00000.00000	541	5.000	5.000
014	065	0410	02 02 15	B0.00	210	00000.00000	541	2.500	2.500
014	065	0410	02 02 16	00.00	210	00000.00000	541	12.000	12.000
014	065	0410	02 02 17	A0.00	210	00000.00000	541	5.000	5.000
014	065	0410	02 02 17	B0.A0	210	00000.00000	541	24.000	24.000
014	065	0410	02 02 19	C0.00	210	00000.00000	541	6.000	6.000
014	065	0410	02 02 20	A0.A0	210	00000.00000	541	36.500	36.500
014	065	0410	02 02 20	A0.C0	210	00000.00000	541	5.000	5.000

PROGRAMA	MEDIDA	FUNCIONAL	ECONÓMICA	RUBRICA	ACTIVIDADE	PROJECTO	FONTE FIN.	PROPOSTO	APROVADO
014	065	0410	02 02 20	B0.00	210	00000.00000	541	20.000	20.000
014	065	0410	02 02 20	E0.00	210	00000.00000	541	30.000	30.000
014	065	0410	02 02 25	A0.00	210	00000.00000	541	10.000	10.000
014	065	0410	03 06 01	00.00	210	00000.00000	541	100	100
014	065	0410	04 07 01	D0.00	210	00000.00000	541	2.000	2.000
014	065	0410	06 02 01	00.00	210	00000.00000	541	4.000	4.000
014	065	0410	07 01 09	A0.B0	210	00000.00000	541	50.000	50.000
014	065	0410	07 01 10	A0.B0	210	00000.00000	541	1.000	1.000
014	082	0410	02 02 13	00.00	210	00000.00000	541	4.000	4.000
014	082	0410	02 02 14	B0.00	210	00000.00000	541	25.000	25.000
014	082	0410	02 02 14	D0.00	210	00000.00000	541	15.000	15.000
014	082	0410	02 02 15	B0.00	210	00000.00000	541	2.500	2.500
014	082	0410	02 02 16	00.00	210	00000.00000	541	6.500	6.500
014	082	0410	02 02 17	B0.A0	210	00000.00000	541	5.000	5.000
014	082	0410	02 02 20	E0.00	210	00000.00000	541	75.000	75.000
014	082	0410	02 02 25	A0.00	210	00000.00000	541	7.000	7.000

TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO 560.350 560.350

TOTAL DA ORGÂNICA 560.350 560.350

ORGÂNICA: 139500300 COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO

PROGRAMA	MEDIDA	FUNCIONAL	ECONÓMICA	RUBRICA	ACTIVIDADE	PROJECTO	FONTE FIN.	PROPOSTO	APROVADO
014	065	0410	02 01 15	00.00	000	15537.00001	369	2.800	2.800
014	065	0410	02 01 21	00.00	000	15537.00001	369	350	350
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15534.00001	369	454	454
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15527.00001	369	2.046	2.046
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15537.00001	369	1.750	1.750

PROGRAMA	MEDIDA	FUNCIONAL	ECONÓMICA	RUBRICA	ACTIVIDADE	PROJECTO	FONTE FIN.	PROPOSTO	APROVADO
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15531.00001	369	1.306	1.306
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15532.00001	369	133	133
014	065	0410	02 02 14	B0.00	000	15537.00001	369	14.000	14.000
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15532.00001	369	199	199
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15527.00001	369	531	531
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15531.00001	369	427	427
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15537.00001	369	9.100	9.100
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15534.00001	369	151	151
014	065	0410	02 02 17	B0.A0	000	15537.00001	369	5.250	5.250
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15531.00001	369	122	122
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15532.00001	369	1.690	1.690
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15534.00001	369	1.875	1.875
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15527.00001	369	18.716	18.716
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15537.00001	369	28.000	28.000
014	065	0410	07 01 09	A0.B0	000	15537.00001	369	1.750	1.750
014	065	0410	07 01 09	A0.B0	000	15527.00001	369	2.000	2.000
014	084	0410	02 02 16	00.00	000	14825.00001	369	2.000	2.000
014	084	0410	02 02 20	A0.A0	000	14825.00001	369	34.500	34.500
014	084	0410	02 02 20	E0.00	000	14825.00001	369	5.800	5.800
014	084	0410	07 01 08	A0.B0	000	14825.00001	369	2.700	2.700
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO								137.650	137.650
014	084	0410	02 02 16	00.00	000	14825.00001	441	5.000	5.000
014	084	0410	02 02 20	A0.A0	000	14825.00001	441	76.000	76.000
014	084	0410	02 02 20	E0.00	000	14825.00001	441	4.000	4.000
014	084	0410	07 01 08	A0.B0	000	14825.00001	441	10.000	10.000
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO								95.000	95.000
014	065	0410	02 01 15	00.00	000	15537.00001	442	5.200	5.200
PROGRAMA	MEDIDA	FUNCIONAL	ECONÓMICA	RUBRICA	ACTIVIDADE	PROJECTO	FONTE FIN.	PROPOSTO	APROVADO
014	065	0410	02 01 21	00.00	000	15537.00001	442	650	650
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15537.00001	442	3.250	3.250
014	065	0410	02 02 14	B0.00	000	15537.00001	442	26.000	26.000
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15537.00001	442	16.900	16.900
014	065	0410	02 02 17	B0.A0	000	15537.00001	442	9.750	9.750
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15537.00001	442	52.000	52.000
014	065	0410	07 01 09	A0.B0	000	15537.00001	442	3.250	3.250
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO								117.000	117.000
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15532.00001	482	1.190	1.190
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15531.00001	482	11.751	11.751
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15534.00001	482	4.084	4.084
014	065	0410	02 02 13	00.00	000	15527.00001	482	20.000	20.000
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15534.00001	482	10.291	10.291
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15531.00001	482	3.843	3.843
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15532.00001	482	1.350	1.350
014	065	0410	02 02 16	00.00	000	15527.00001	482	4.774	4.774
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15531.00001	482	50.072	50.072
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15532.00001	482	115.000	115.000
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15534.00001	482	46.867	46.867
014	065	0410	02 02 20	E0.00	000	15527.00001	482	168.657	168.657
014	065	0410	04 03 01	00.00	000	15527.00001	482	25.340	25.340
014	065	0410	04 07 01	C0.00	000	15527.00001	482	36.864	36.864
014	065	0410	04 07 01	C0.00	000	15531.00001	482	122.456	122.456
014	065	0410	04 09 03	00.00	000	15531.00001	482	85.731	85.731
014	065	0410	04 09 03	00.00	000	15527.00001	482	210.549	210.549
014	065	0410	07 01 09	A0.B0	000	15532.00001	482	45.535	45.535
014	065	0410	07 01 09	A0.B0	000	15527.00001	482	16.411	16.411
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO								980.765	980.765
TOTAL DA ORGÂNICA								1.330.415	1.330.415
TOTAL DO SERVIÇO								1.890.765	1.890.765

• Orçamento de Receita

ORÇAMENTO: 2025 Orçamento de Estado

SERVIÇO: 2538 COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO

ORGÂNICA : 130050300 COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO

Prog/Med	Económica	Fonte	Aprovado	Diploma	Num. Diploma	Data Diploma	Descrição Diploma	
014 065	06 03 07	01.78	541	420.350	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
014 082	06 03 07	01.78	541	140.000	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO			560.350					

TOTAL DA ORGÂNICA 560.350

ORGÂNICA : 139500300 COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO

Prog/Med	Económica	Fonte	Aprovado	Diploma	Num. Diploma	Data Diploma	Descrição Diploma	
014 065	06 03 10	01.78	369	92.650	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
014 084	06 03 10	01.78	369	45.000	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO			137.650					
014 084	06 09 01	03.78	441	95.000	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO			95.000					
014 065	06 09 01	03.78	442	117.000	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO			117.000					
014 065	06 09 01	05.78	482	980.765	Decreto-Lei n.º	76/2012	26/03/2012	ART. 11.º (RECEITA PARA COBRIR ENCARGOS) - APROVA ORGÂNICA DA CITE
TOTAL DA FONTE FINANCIAMENTO			980.765					
TOTAL DA ORGÂNICA			1.330.415					
TOTAL DO SERVIÇO			1.890.765					

Plano plurianual de investimentos (PPI)

• Medida 065

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL
MEDIDA: 065 - OUTRAS FUNÇÕES ECONÓMICAS - DIVERSAS NÃO ESPECIFICADAS

DESPESA PROGRAMADA Página 1

Rubrica	Fonte	Classificação Económica	Descrição	Executado		Despesa Programada					TOTAL
				Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
020108	369	MATERIAL DE ESCRITÓRIO		0	100	900	250	100	0	1 250	1 350
020108	442	MATERIAL DE ESCRITÓRIO		0	400	400	0	0	0	400	800
020108	482	MATERIAL DE ESCRITÓRIO		0	0	2 000	500	500	0	3 000	3 000
020115	369	PRÉMIOS, CONDECORAÇÕES E OFERTAS		0	1 000	1 000	0	0	0	1 000	2 000
020115	442	PRÉMIOS, CONDECORAÇÕES E OFERTAS		0	8 000	8 000	0	0	0	8 000	16 000
020121	369	OUTROS BENS		0	400	400	0	0	0	400	800
020121	442	OUTROS BENS		0	1 600	1 600	0	0	0	1 600	3 200
020213	369	DESLOCAÇÕES E ESTADAS		0	6 208	7 600	1 600	1 600	0	10 800	17 008
020213	442	DESLOCAÇÕES E ESTADAS		0	4 000	4 000	0	0	0	4 000	8 000
020213	482	DESLOCAÇÕES E ESTADAS		0	33 500	41 500	5 000	5 000	0	51 500	85 000
020214	369	ESTUDOS, PARECERES, PROJETOS E CONSULTADORIA		0	8 000	6 400	1 400	1 400	0	9 200	17 200
020214	442	ESTUDOS, PARECERES, PROJETOS E CONSULTADORIA		0	40 000	40 000	0	0	0	40 000	80 000
020214	482	ESTUDOS, PARECERES, PROJETOS E CONSULTADORIA		0	0	3 000	2 000	2 000	0	7 000	7 000
020216	369	SEMINÁRIOS, EXPOSIÇÕES E SIMILARES		0	13 075	13 800	1 600	1 600	0	17 000	30 075
020216	442	SEMINÁRIOS, EXPOSIÇÕES E SIMILARES		0	20 800	20 800	0	0	0	20 800	41 600
020216	482	SEMINÁRIOS, EXPOSIÇÕES E SIMILARES		0	7 200	15 200	8 000	8 000	0	31 200	38 400
020217	369	PUBLICIDADE		0	3 090	1 500	0	0	0	1 500	4 590
020217	442	PUBLICIDADE		0	16 000	16 000	0	0	0	16 000	32 000
020220	369	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS		70 823	75 075	78 000	10 000	5 000	0	93 000	238 898
020220	442	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS		0	88 000	88 000	0	0	0	88 000	176 000
020220	482	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS		0	111 825	199 000	15 000	10 000	0	224 000	335 825
TOTAL DO AGRUPAMENTO 02				70 823	438 273	549 100	45 350	35 200	0	629 650	1 138 746
040701	369	INSTITUIÇÕES S/ FINS LUCRATIVOS		25 286	14 412	44 700	22 500	12 500	0	79 700	119 398
040701	482	INSTITUIÇÕES S/ FINS LUCRATIVOS		18 733	54 790	151 100	22 250	12 250	0	185 600	259 123

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL										
MEDIDA: 065 - OUTRAS FUNÇÕES ECONÓMICAS - DIVERSAS NÃO ESPECIFICADAS										
DESPESA PROGRAMADA										Página 2
Classificação Económica			Executado		Despesa Programada					TOTAL
Rubrica	Fonte	Descrição	Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
040903	369	RESTO DO MUNDO - PAÍSES TERCEIROS E ORGANIZAÇÕES INTERNACION	0	0	0	0	0	0	0	0
040903	482	RESTO DO MUNDO - PAÍSES TERCEIROS E ORGANIZAÇÕES INTERNACION	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DO AGRUPAMENTO 04			44 019	69 202	195 800	44 750	24 750	0	265 300	378 521
TOTAL DESPESAS CORRENTE			114 842	507 475	744 900	90 100	59 950	0	894 950	1 517 267
070109	369	EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	0	1 850	1 850	0	0	0	1 850	3 700
070109	442	EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	0	4 000	4 000	0	0	0	4 000	8 000
070109	482	EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	0	8 775	8 700	0	0	0	8 700	17 475
TOTAL DO AGRUPAMENTO 07			0	14 625	14 550	0	0	0	14 550	29 175
TOTAL DESPESAS DE CAPITAL			0	14 625	14 550	0	0	0	14 550	29 175
TOTAL DA MEDIDA			114 842	522 100	759 450	90 100	59 950	0	909 500	1 546 442
TOTAL DO PROGRAMA			114 842	522 100	759 450	90 100	59 950	0	909 500	1 546 442
TOTAL GERAL			114 842	522 100	759 450	90 100	59 950	0	909 500	1 546 442

- Medida 084

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL										
MEDIDA: 084 - SIMPLEX+										
DESPESA PROGRAMADA										Página 1
Classificação Económica			Executado		Despesa Programada					TOTAL
Rubrica	Fonte	Descrição	Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
020216	369	SEMINÁRIOS, EXPOSIÇÕES E SIMILARES	0	0	2 000	2 000	0	0	4 000	4 000
020216	441	SEMINÁRIOS, EXPOSIÇÕES E SIMILARES	0	0	22 950	22 950	0	0	45 900	45 900
020220	369	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS	0	0	35 300	30 250	0	0	65 550	65 550
020220	441	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS	0	0	101 750	81 750	0	0	183 500	183 500
TOTAL DO AGRUPAMENTO 02			0	0	162 000	136 950	0	0	298 950	298 950
TOTAL DESPESAS CORRENTE			0	0	162 000	136 950	0	0	298 950	298 950
070108	369	SOFTWARE INFORMÁTICO	0	0	2 700	2 700	0	0	5 400	5 400
070108	441	SOFTWARE INFORMÁTICO	0	0	15 300	10 000	0	0	25 300	25 300
TOTAL DO AGRUPAMENTO 07			0	0	18 000	12 700	0	0	30 700	30 700
TOTAL DESPESAS DE CAPITAL			0	0	18 000	12 700	0	0	30 700	30 700
TOTAL DA MEDIDA			0	0	180 000	149 650	0	0	329 650	329 650
TOTAL DO PROGRAMA			0	0	180 000	149 650	0	0	329 650	329 650
TOTAL GERAL			0	0	180 000	149 650	0	0	329 650	329 650

• Medida 102

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL										
MEDIDA: 102 - PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA										
DESPESA PROGRAMADA										Página 1
Classificação Económica			Executado		Despesa Programada					TOTAL
Rubrica	Fonte	Descrição	Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
010104	483	PESSOAL DOS QUADROS-REG DE CONTRATO INDIVIDUAL TRABALHO	33 384	49 108	233 064	206 626	0	0	439 690	522 182
010113	483	SUBSIDIO DE REFEIÇÃO	1 836	32 485	4 355	0	0	0	4 355	38 676
010114	483	SUBSIDIO DE FERIAS E DE NATAL	5 360	8 185	10 606	0	0	0	10 606	24 151
010204	483	AJUDAS DE CUSTO	176	1 174	6 468	7 819	0	0	14 287	15 637
010305	483	CONTRIBUIÇÕES P/A SEGURANÇA SOCIAL	8 643	12 794	54 337	46 077	0	0	100 414	121 851
010309	483	SEGUROS	357	1 026	670	0	0	0	670	2 053
TOTAL DO AGRUPAMENTO 01			49 756	104 772	309 500	260 522	0	0	570 022	724 550
020108	483	MATERIAL DE ESCRITÓRIO	0	351	0	0	0	0	0	351
020117	483	FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS	0	3 000	0	0	0	0	0	3 000
020117	484	FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS	0	390	0	0	0	0	0	390
020121	483	OUTROS BENS	7 700	0	1 073	1 073	0	0	2 146	9 846
020203	483	CONSERVAÇÃO DE BENS	0	53 139	86 100	0	0	0	86 100	139 239
020203	484	CONSERVAÇÃO DE BENS	0	15 680	19 803	0	0	0	19 803	35 483
020208	483	LOCAÇÃO DE OUTROS BENS	0	18 755	410 705	0	0	0	410 705	429 460
020209	369	COMUNICAÇÕES	0	0	0	0	0	0	0	0
020209	483	COMUNICAÇÕES	0	857	1 100	0	0	0	1 100	1 957
020210	369	TRANSPORTES	0	0	0	0	0	0	0	0
020210	483	TRANSPORTES	0	1 286	1 500	0	0	0	1 500	2 786
020212	483	SEGUROS	0	1 677	0	0	0	0	0	1 677
020213	369	DESLOCAÇÕES E ESTADAS	0	0	0	0	0	0	0	0
020213	483	DESLOCAÇÕES E ESTADAS	666	7 044	47 168	46 875	0	0	94 043	101 753
020214	369	ESTUDOS, PARECERES, PROJETOS E CONSULTADORIA	0	0	0	0	0	0	0	0
020214	483	ESTUDOS, PARECERES, PROJETOS E CONSULTADORIA	5 280	986 127	2 339 866	0	0	0	2 339 866	3 331 273
020214	484	ESTUDOS, PARECERES, PROJETOS E CONSULTADORIA	0	190 580	390 279	0	0	0	390 279	580 859

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL										
MEDIDA: 102 - PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA										
DESPESA PROGRAMADA										Página 2
Classificação Económica			Executado		Despesa Programada					TOTAL
Rubrica	Fonte	Descrição	Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
020216	369	CONSULTADORIA	0	0	0	0	0	0	0	0
020216	483	SEMINÁRIOS, EXPOSIÇÕES E SIMILARES	0	25 723	33 000	0	0	0	33 000	58 723
020217	369	PUBLICIDADE	0	0	0	0	0	0	0	0
020217	483	PUBLICIDADE	727	27 407	130 681	135 500	0	0	266 181	294 315
020217	484	PUBLICIDADE	0	2 732	989	1 150	0	0	2 139	4 871
020219	483	ASSISTÊNCIA TÉCNICA	0	591	0	0	0	0	0	591
020220	369	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS	0	0	0	0	0	0	0	0
020220	483	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS	31 355	1 751 072	7 378 559	1 078 212	0	0	8 456 771	10 239 198
020220	484	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS	0	301 300	1 303 261	0	0	0	1 303 261	1 604 561
020220	541	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS	0	0	0	0	0	0	0	0
020225	369	OUTROS SERVIÇOS	0	0	0	0	0	0	0	0
020225	483	OUTROS SERVIÇOS	1 620	146 906	392 537	1 875	0	0	394 412	542 938
TOTAL DO AGRUPAMENTO 02			47 347	3 534 617	12 536 621	1 264 685	0	0	13 801 306	17 383 270
040102	483	PRIVADAS	27 453	0	0	0	0	0	0	27 453
040305	483	SERVIÇOS E FUNDOS AUTÓNOMOS	14 260	0	0	0	0	0	0	14 260
040600	483	SEGURANÇA SOCIAL	0	55 505	5 068	0	0	0	5 068	60 573
040802	483	OUTRAS	196 677	734 110	1 313 021	0	0	0	1 313 021	2 243 808
TOTAL DO AGRUPAMENTO 04			238 390	789 615	1 318 089	0	0	0	1 318 089	2 346 094
050103	483	PRIVADAS	46 246 138	62 542 479	52 210 147	35 167 377	0	0	87 377 524	196 166 141
050104	483	PRIVADAS - POLIT. ATIVAS DE EMPR. E FORM. PROF. - AÇÕES DE CONTINENTE	0	10 738 390	24 763 298	0	0	0	24 763 298	35 501 688
050501	483	CONTINENTE	32 699	18 361	16 700	0	0	0	16 700	67 760
050701	483	INSTITUIÇÕES S/ FINS LUCRATIVOS	4 005 287	4 935 401	4 088 061	0	0	0	4 088 061	13 028 749
050703	483	INSTIT S/ FINS LUCRA. - POLIT. ACT. DE EMPR. E FORM. PROF. -	0	2 921 373	20 597 103	0	0	0	20 597 103	23 518 476

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL										
MEDIDA: 102 PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA										
DESPESA PROGRAMADA										Página 3
Classificação Económica			Executado		Despesa Programada					TOTAL
Rubrica	Fonte	Descrição	Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
050801	483	EMPRESÁRIO EM NOME INDIVIDUAL	4 737 653	6 753 143	4 969 298	0	0	0	4 969 298	16 460 094
050803	483	OUTRAS	0	0	5 350 000	0	0	0	5 350 000	5 350 000
TOTAL DO AGRUPAMENTO 05			55 021 777	87 909 147	111 994 607	35 167 377	0	0	147 161 984	290 092 908
060203	483	OUTRAS	118 733	985 542	1 368 463	0	0	0	1 368 463	2 472 738
060203	484	OUTRAS	0	2 587 500	0	0	0	0	0	2 587 500
TOTAL DO AGRUPAMENTO 06			118 733	3 573 042	1 368 463	0	0	0	1 368 463	5 060 238
TOTAL DESPESAS CORRENTE			55 476 004	95 911 193	127 527 280	36 692 584	0	0	164 219 864	315 607 061
070103	483	EDIFÍCIOS	0	10 804 106	21 473 026	3 211 926	0	0	24 684 952	35 489 058
070103	484	EDIFÍCIOS	0	2 822 514	4 310 040	615 614	0	0	4 925 654	7 748 168
070104	483	CONSTRUÇÕES DIVERSAS	0	3 355 084	8 745 008	1 246 680	0	0	9 991 688	13 346 772
070104	484	CONSTRUÇÕES DIVERSAS	0	1 421 469	2 011 351	286 736	0	0	2 298 087	3 719 556
070106	483	MATERIAL DE TRANSPORTE	0	0	0	0	0	0	0	0
070107	483	EQUIPAMENTO DE INFORMÁTICA	617 191	740 084	300 515	163 787	0	0	464 302	1 821 577
070107	484	EQUIPAMENTO DE INFORMÁTICA	0	171 031	69 120	16 806	0	0	85 926	256 957
070108	483	SOFTWARE INFORMÁTICO	73 903	106 856	36 056	27 000	0	0	63 056	243 815
070108	484	SOFTWARE INFORMÁTICO	0	0	3 325	0	0	0	3 325	3 325
070109	483	EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	4 656	150 770	99 500	0	0	0	99 500	254 926
070109	484	EQUIPAMENTO ADMINISTRATIVO	0	36 791	0	0	0	0	0	36 791
070110	483	EQUIPAMENTO BÁSICO	16 537 269	22 380 913	30 864 877	86 940 959	0	0	117 805 836	156 724 018
070110	484	EQUIPAMENTO BÁSICO	0	5 732 508	6 777 211	22 638 882	0	0	29 416 093	35 148 601
070110	541	EQUIPAMENTO BÁSICO	0	0	0	0	0	0	0	0
070111	483	FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS	181 431	299 519	359 000	0	0	0	359 000	839 950
070111	484	FERRAMENTAS E UTENSÍLIOS	0	99 144	82 570	0	0	0	82 570	181 714
070115	483	OUTROS INVESTIMENTOS	1 304 884	2 506 763	10 915 059	0	0	0	10 915 059	14 726 706

PROGRAMA: 013 - TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL										
MEDIDA: 102 PLANO DE RECUPERAÇÃO E RESILIÊNCIA										
DESPESA PROGRAMADA										Página 4
Classificação Económica			Executado		Despesa Programada					TOTAL
Rubrica	Fonte	Descrição	Até 2023	2023	2024	2025	2026	Anos seguintes	Total Progr.	
070115	484	OUTROS INVESTIMENTOS	0	466 792	1 480 109	0	0	0	1 480 109	1 946 901
TOTAL DO AGRUPAMENTO 07			18 719 333	51 094 344	87 526 767	115 148 390	0	0	202 675 157	272 488 834
080306	483	SERVIÇOS E FUNDOS AUTÓNOMOS	9 192 796	0	0	0	0	0	0	9 192 796
080306	484	SERVIÇOS E FUNDOS AUTÓNOMOS	0	5 209 143	7 707 836	0	0	0	7 707 836	12 916 979
080308	483	SFA - PARTICIPAÇÃO COMUNITÁRIA EM PROJETOS COFINANCIADOS	0	17 662 813	33 588 319	0	0	0	33 588 319	51 251 132
080501	483	CONTINENTE	0	7 775 485	24 733 015	21 186 736	0	0	45 919 751	53 695 236
080501	484	CONTINENTE	0	0	1 632 002	0	0	0	1 632 002	1 632 002
080501	541	CONTINENTE	0	0	2 500 000	2 113 264	0	0	4 613 264	4 613 264
TOTAL DO AGRUPAMENTO 08			9 192 796	30 647 441	70 161 172	23 300 000	0	0	93 461 172	133 301 409
090205	483	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CENTRAL - ESTADO	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DO AGRUPAMENTO 09			0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL DESPESAS DE CAPITAL			27 912 129	81 741 785	157 687 939	138 448 390	0	0	296 136 329	405 790 243
TOTAL DA MEDIDA			83 388 133	177 652 978	285 215 219	175 140 974	0	0	460 356 193	721 397 304
TOTAL DO PROGRAMA			83 388 133	177 652 978	285 215 219	175 140 974	0	0	460 356 193	721 397 304
TOTAL GERAL			83 388 133	177 652 978	285 215 219	175 140 974	0	0	460 356 193	721 397 304

Anexo às Demonstrações Orçamentais

O anexo às demonstrações orçamentais é composto pelos seguintes elementos:

1. Alterações orçamentais da receita

Unidade Monetária: EUR

Rubricas [1]	Tipo [2]	Receita					Previsões Corrigidas [7]=[3]+[4]-[5]+[6]	Observações [8]
		Previsões Iniciais [3]	Alterações Orçamentais					
			Inscrições/ Reforços [4]	Diminuições/ Anulações [5]	Créditos especiais [6]			
R1 - Receita fiscal		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R1.1 - Impostos diretos		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R1.2 - Impostos indiretos		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R2 - Contribuições para a segurança social, CGA e ADSE		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R3 - Taxas, multas e outras penalidades		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R4 - Rendimentos de propriedade		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R5 - Transferências e subsídios correntes		1.750.900,00	10.300,00	10.300,00	0,00	1.750.900,00	1.750.900,00	
R5.1 - Transferências correntes		1.750.900,00	10.300,00	10.300,00	0,00	1.750.900,00	1.750.900,00	
R5.1.1 - Administrações Públicas		698.000,00	10.300,00	10.300,00	0,00	698.000,00	698.000,00	
R5.1.1.1 - Administração Central - Estado Português		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R5.1.1.2 - Administração Central - Outras entidades		698.000,00	0,00	0,00	0,00	698.000,00	698.000,00	
R5.1.1.2 - Administração Central - Outras entidades	P	0,00	10.300,00	10.300,00	0,00	0,00	0,00	
R5.1.1.3 - Segurança Social		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R5.1.1.4 - Administração Regional		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R5.1.1.5 - Administração Local		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R5.1.2 - Exterior - U E		1.052.900,00	0,00	0,00	0,00	1.052.900,00	1.052.900,00	
R5.1.3 - Outras		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R5.2 - Subsídios correntes		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R6 - Venda de bens e serviços		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R7 - Outras receitas correntes		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R8 - Venda de bens de investimento		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9 - Transferências e subsídios de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1 - Transferências de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.1 - Administrações Públicas		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
	Total	1.750.900,00	10.300,00	10.300,00	0,00	1.750.900,00		

Unidade Monetária: EUR

Rubricas [1]	Tipo [2]	Receita					Previsões Corrigidas [7]=[3]+[4]-[5]+[6]	Observações [8]
		Previsões Iniciais [3]	Alterações Orçamentais					
			Inscrições/ Reforços [4]	Diminuições/ Anulações [5]	Créditos especiais [6]			
R9.1.1.1 - Administração Central - Estado Português		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.1.2 - Administração Central - Outras entidades		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.1.3 - Segurança Social		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.1.4 - Administração Regional		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.1.5 - Administração Local		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.2 - Exterior - U E		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R9.1.3 - Outras		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R10 - Outras receitas de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R11 - Reposição não abatidas aos pagamentos		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R12 - Receita com ativos financeiros		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R13 - Receita com passivos financeiros		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
R14 - Saldo da gerência anterior - operações orçamentais		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

2. Alterações orçamentais da despesa

Unidade Monetária: EUR

Rubricas	Tipo	Despesa					Observações	
		Dotações Iniciais	Alterações Orçamentais			Dotações Corrigidas		
			Inscrições/Reforços	Diminuições/Anulações	Créditos especiais			
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]=[3]+[4]-[5]+[6]	[8]	
D1 - Despesas com o pessoal		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
D1.1 - Remunerações Certas e Permanentes		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
D1.2 - Abonos Variáveis ou Eventuais		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
D1.3 - Segurança social		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
D2 - Aquisição de bens e serviços		1.466.450,00	0,00	0,00	0,00	1.466.450,00		
D2 - Aquisição de bens e serviços	P	0,00	138.752,00	103.215,00	0,00	35.537,00		
D3 - Juros e outros encargos		100,00	0,00	0,00	0,00	100,00		
D4 - Transferências e subsídios correntes		197.800,00	28.145,00	20.000,00	0,00	205.945,00		
D4.1 - Transferências correntes		197.800,00	28.145,00	20.000,00	0,00	205.945,00		
D4.1.1 - Administrações Públicas		0,00	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00		
D4.1.1.1 - Administração Central - Estado Português	P	0,00	20.000,00	0,00	0,00	20.000,00		
D4.1.1.1 - Administração Central - Estado Português		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.1.1.2 - Administração Central - Outras entidades		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.1.1.3 - Segurança Social		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.1.1.4 - Administração Regional		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.1.1.5 - Administração Local		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.1.2 - Entidades do setor não lucrativo		197.800,00	0,00	0,00	0,00	197.800,00		
D4.1.2 - Entidades do setor não lucrativo	P	0,00	8.145,00	20.000,00	0,00	11.855,00-		
D4.1.3 - Famílias		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.1.4 - Outras		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D4.2 - Subsídios correntes		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D5 - Outras despesas correntes		4.000,00	0,00	0,00	0,00	4.000,00		
D5 - Outras despesas correntes	P	0,00	4,00	0,00	0,00	4,00		
D6 - Aquisição de bens de capital		82.550,00	0,00	0,00	0,00	82.550,00		

Unidade Monetária: EUR

Rubricas	Tipo	Despesa					Observações	
		Dotações Iniciais	Alterações Orçamentais			Dotações Corrigidas		
			Inscrições/Reforços	Diminuições/Anulações	Créditos especiais			
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]=[3]+[4]-[5]+[6]	[8]	
D6 - Aquisição de bens de capital	P	0,00	0,00	43.686,00	0,00	43.686,00-		
D7 - Transferência e subsídios de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1 - Transferências de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.1 - Administrações Públicas		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.1.1 - Administração Central - Estado Português		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.1.2 - Administração Central - Outras entidades		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.1.3 - Segurança Social		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.1.4 - Administração Regional		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.1.5 - Administração Local		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.2 - Entidades do setor não lucrativo		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.3 - Famílias		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D7.1.4 - Outras		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D8 - Outras despesas de capital		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D9 - Despesa com ativos financeiros		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
D10 - Despesa com passivos financeiros		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00		
Total		1.750.900,00	166.901,00	166.901,00	0,00	1.750.900,00		

3. Alterações ao plano plurianual de investimentos

Unidade Monetária: EUR

Objetivo	Número do projeto	Designação do projeto	Datas		Pagamentos							Modificação (+/-)	
			Início	Fim	Ano t		Períodos seguintes						
					Dotação atual	Dotação corrigida	Ano t+1	Ano t+2	Ano t+3	Ano t+4	Outros		
													[6]
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]	[9]	[10]	[11]	[12]	[13]=[7]-[6]	
041	11584	IGUALPRO - AS PROFISSÕES NÃO TEM GÉNERO	31.12.2020	31.12.2024	260.450,00	260.250,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-200,00
041	11588	EQUALITY PLATFORM AND STANDARD	31.12.2020	31.12.2024	0,00	45.500,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45.500,00
041	11820	PROMOÇÃO DA CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL,	31.12.2020	31.12.2024	243.000,00	218.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-25.000,00
041	12397	RE-COP+1800-COMBATE À DESIGUALDADE E NÃO DESCRIM	31.12.2021	31.12.2024	309.600,00	309.600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
041	14825	MATERIALIZAÇÃO DE FERRAMENTAS DIGITAIS PROMOTORAS	31.12.2023	31.12.2025	180.000,00	169.700,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.300,00
041	14837	PROJETO-PILOTO "CUIDADORES POR UM DIA"	31.12.2023	31.12.2024	250.000,00	240.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-10.000,00
Total					1.249.050,00	1.249.050,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

6. Contratação administrativa - adjudicações por tipo de procedimento

Unidade Monetária: EUR

Tipo de contrato	Adjudicações por tipo de procedimento														Total	
	Concurso público		Concurso limitado por prévia qualificação		Procedimento de negociação		Diálogo concorrencial		Ajuste direto		Consulta prévia		Parceria para a inovação		N.º contratos (15)	Valor (16)
	N.º contratos (1)	Preço contratual (2)	N.º contratos (3)	Preço contratual (4)	N.º contratos (5)	Preço contratual (6)	N.º contratos (7)	Preço contratual (8)	N.º contratos (9)	Preço contratual (10)	N.º contratos (11)	Preço contratual (12)	N.º contratos (13)	Preço contratual (14)		
Aquisição de Serviços (CCP)	1	77.200,00							15	74.652,98	3	136.653,00			19	288.805,98
Locação e Aquisição de Bens Móveis (CCP)	2	336,61							2	450,18	2	2.336,41			6	3.123,20

7. Transferências e subsídios concedidos

Unidade Monetária: EUR

Tipo de despesa	Entidade beneficiária	Disposições legais	Finalidade	Despesas orçamentadas	Despesas autorizadas	Despesas pagas	Despesas autorizadas e não pagas	Devolução de transferências/ subsídios ocorrida no exercício	Observações
040304				20.000,00					
040304	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: 11584 Ativ:		12.576,53	12.576,53	0,00	0,00	
040701				66.345,00					
040701	APF - Associação para o Planeamento Familiar	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: 11584 Ativ:		8.609,14	8.609,14	0,00	0,00	
040701	CES - CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: 11584 Ativ:		2.326,69	2.326,69	0,00	0,00	
040701	Centro de Estudos Sociais	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: 11584 Ativ:		14.818,49	14.818,49	0,00	0,00	
040701	Equinet AISBL	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: Ativ: 210		1.200,00	1.200,00	0,00	0,00	
Total transferências correntes				86.345,00	39.530,85	39.530,85	0,00	0,00	

8. Transferências e subsídios recebidos

Unidade Monetária: EUR

Tipo de receita	Entidade financiadora	Disposições legais	Finalidade	Previsões corrigidas	Receitas recebidas	Previsões corrigidas e não recebidas	Devolução de transferências/ subsídios ocorrida no exercício	Observações
060307				361.850,00		361.850,00		
060307	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: Ativ:		53.839,00	-53.839,00	0,00	
060310				166.450,00		166.450,00		
060310	Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: Ativ:		77.678,00	-77.678,00	0,00	
060901				560.500,00		560.500,00		
060901	AGÊNCIA PARA O DESENVOLVIMENTO E CO IP	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 084 Proj: Ativ:		9.402,73	-9.402,73	0,00	
060901	Secretaria-Geral da Presidência do Conselho Ministros	DL: OUTROS Art.º N.º: 00 Alinea:	Prog: 013 Medi: 065 Proj: Ativ:		52.966,46	-52.966,46	0,00	
Total transferências correntes				1.088.800,00	193.886,19	894.913,81	0,00	

9. Outras divulgações

Recebimentos e pagamentos em atraso à data de 31 de dezembro de 2023, nos termos do artigo 15.º da Lei 8/2012 de 21 de fevereiro - Lei dos compromissos e pagamentos em atraso (LCPA):

- Recebimentos em atraso

R e c e b i m e n t o s e m a t r a s o

Declaração de recebimentos em atraso existentes em 31/12/2024

Ministério: **TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL**
Entidade: **COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO**

Montante total de recebimentos em atraso: **€ 0,00**

Sem recebimentos em atraso a declarar.

28 de Janeiro de 2025.

Carla Eliana da Costa Tavares

Digitally signed by Carla Eliana da Costa Tavares
DN: c=PT, title=Presidente, ou=Direção, ou=Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sn=da Costa Tavares, givenName=Carla Eliana, cn=Carla Eliana da Costa Tavares
Date: 2025.01.28 18:21:11 Z

- Pagamentos em atraso

P a g a m e n t o s e m a t r a s o

Declaração de pagamentos em atraso existentes em 31/12/2024

Ministério: **TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL**
Entidade: **COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO**

Montante total de pagamentos em atraso: **€ 0,00**

Sem pagamentos em atraso a declarar.

28 de Janeiro de 2025.

Carla Eliana da Costa Tavares

Digitally signed by Carla Eliana da Costa Tavares
DN: c=PT, title=Presidente, ou=Direção, ou=Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, sn=da Costa Tavares, givenName=Carla Eliana, cn=Carla Eliana da Costa Tavares
Date: 2025.01.28 18:26:13 Z

• Compromissos Plurianuais

Os compromissos plurianuais existentes encontram-se devidamente registados na base de dados central da entidade responsável pelo controlo da execução orçamental.

Compromissos Plurianuais

Declaração de compromissos plurianuais existentes em 31/12/2024

Ministério: **TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL**
Entidade: **COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E EMPREGO**

Montante total de compromissos plurianuais: **€ 145.502,74**

Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 15.º da LCPA declaro que todos os compromissos plurianuais existentes em 31 de Dezembro de 2024, se encontram devidamente registados na base de dados central da entidade responsável pelo controlo da execução orçamental, pelos seguintes montantes globais:

Ano	Montante
2025	90.056,89€
2026	55.435,85€
2027	10,00€

31 de Janeiro de 2025.

Carla Eliana da Costa Tavares

Digitally signed by Carla Eliana da Costa Tavares
DN: c=PT, title=Presidente, ou=Diagão, ou=Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, st=da Costa Tavares, givenName=Carla Eliana, cn=Carla Eliana da Costa Tavares
Date: 2025.01.31 17:23:30 Z

10. Dívidas a terceiros por antiguidade dos saldos

Unidade Monetária: EUR

Descrição	Dívida vencida		Intervalos de antiguidade da dívida vencida em dias [C]				Exceções [D]	Pagamentos em atraso [E]=[2]+[3]+[4]-[D]	Total da dívida por natureza da despesa		
	Curto prazo [A]	Médio/Longo prazo [B]	< 90 [1]	[90 - 180[[2]	[180 - 365[[3]	> 365 dias [4]			Curto Prazo [F]=[A]+[C]	Médio/Longo Prazo [G]=[B]	Soma [H]=[F]+[G]
Despesas Correntes	2.557,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.557,42	0,00	2.557,42	
Despesas com Pessoal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Remunerações Certas e Permanentes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Abonos Variáveis ou Eventuais	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
SS - Encargos com saúde	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
ADSE e Outros da AP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Outros sectores fora da AP	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
SS - Contribuições de segurança social	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
CGA	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Segurança Social - Regime Geral	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Outras	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
SS - Outras	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
SS - Outras	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Aquisição de Bens e Serviços	2.557,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.557,42	0,00	2.557,42	
Aquisição de Bens e Serviços	2.557,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.557,42	0,00	2.557,42	
Juros e outros encargos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Juros e outros encargos	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Transferências Correntes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Administrações Públicas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Outras Transferências correntes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Subsídios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Subsídios	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Outras Despesas Correntes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Outras Despesas Correntes	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Unidade Monetária: EUR

Descrição	Divida vencida		Intervalos de antiguidade da divida vencida em dias [C]				Exceções [D]	Pagamentos em atraso [E]=[2]+[3]+[4]	Total da divida por natureza da despesa			Soma [H]=[F]+[G]
	Curto prazo [A]	Médio/Longo prazo [B]	< 90 [1]	[90 - 180] [2]	[180 - 365] [3]	> 365 dias [4]			Curto Prazo [F]=[A]+[C]	Médio/Longo Prazo [G]=[B]		
Despesas de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aquisições de Bens de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aquisições de Bens de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Transferências de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Administrações Públicas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Transferências de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aquisição de ativos financeiros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aquisição de ativos financeiros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reembolsos de passivos financeiros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Reembolsos de passivos financeiros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Despesas de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Despesas de Capital	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Soma	2.557,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.557,42	0,00	2.557,42

11. Encargos contratuais

Nº Contrato	CPV	NIF Forn.	Nº Comp.	Valor do Comp.	Contrato				Visto do Tribunal de Contas		Classificação Orçamental	Descrição	Data do primeiro pagamento	Pagamentos previstos para anos futuros																							
					Data de Celebração	Preço Base	Preço Contratual	Data de Conclusão (real)	Data de Conclusão (prevista)	Número do Registo				Data	Fonte Financiamento	Rubrica	Pagamentos previstos para anos futuros																				
					(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)				(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)							
24N25380091	641100000	500977568	3	885,24	23 11 2021	18,900,00	18,900,00	31 12 2024	31 12 2024			17 02 2022	285,24	0,00	14 517,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Nº Contrato	CPV	NIF Forn.	Nº Comp.	Valor do Comp.	Contrato				Visto do Tribunal de Contas		Classificação Orçamental	Descrição	Data do primeiro pagamento	Pagamentos previstos para anos futuros																						
					Data de Celebração	Preço Base	Preço Contratual	Data de Conclusão (real)	Data de Conclusão (prevista)	Número do Registo				Data	Fonte Financiamento	Rubrica	Pagamentos previstos para anos futuros																			
					(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)				(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	(20)	(21)	(22)	(23)						
24N25380091	558200001	50086410	3	9,84	21 03 2024	9,84	9,84	31 12 2024	31 12 2024			04 04 2024	9,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Anexo

Listagem de atividades e participações da Presidência em conferências, na qualidade de oradora – 2024

DATA PARTICIPAÇÃO	DESIGNAÇÃO	TIPO	LOCAL	ORGANIZAÇÃO/ENTIDADE
19/01/2024	E-Talks - Aveiro	Conferência - Igualdade no Trabalho	Aveiro - Auditório do Parque de Feiras e Exposições	LUMO Consulting
24/01/2024	Cerimónia de Entrega do Prémio Maria de Lourdes Pintasilgo (7.ª Edição)	Cerimónia	Lisboa - Instituto Superior Técnico	Instituto Superior Técnico
25/01/2024	Convenção RSOPT	Webinar	Online	Rede RSOPT
21/02/2024	Workshop de Sensibilização - Promoção de igualdade de género na tomada de decisão económica, política e social.	Workshop	Online	Ordem dos Psicólogos Portugueses
01/03/2024	Ação de sensibilização - Dia da Discriminação Zero	Ação de Sensibilização	Online	Mind Alliance
01/03/2024	MERIT - MothER Income Inequality	Seminário	Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP).	Projeto MERIT
07/03/2024	Evento - Transparência Salarial	Webinar - Oradora	Online	Mercer e SRS Advogados
08/03/2024	Conferência 8 de Março - Dia Internacional das Mulheres	Conferência	Lisboa - ISEG - Auditório CGD	CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
13/03/2024	Seminário "Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego"	Seminário	Leiria - ESTG - Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria	Escola Superior de Tecnologia e Gestão POLITÉCNICO DE LEIRIA
12/04/2024	UÉvora - webinar	Webinar	Online	Universidade de Évora
16/04/2024	Seminário Final do Projeto - Rede de Autarquias para a Igualdade	Mesa Redonda	Cascais - Centro Cultural de Cascais	Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social
18/04/2024	III Seminário Intermunicipal - Será a responsabilidade social uma resposta à Violência Doméstica?	Mesa Redonda - Painel da tarde	Auditório Municipal de Lousada	Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa
19/04/2024	O 25 de Abril e os Direitos das Mulheres	Palestra	Escola Básica de São João de Loure	Escola Básica de São João de Loure
19/04/2024	Webinar - Novas Estratégias e Ferramentas para a Igualdade de Género	Webinar - Oradora	Online	Ordem dos Psicólogos Portugueses
23/04/2024	Conferência Final do Projeto Igual Pro	Conferência	Auditório do IIEFP	CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
24/04/2024	O 25 de Abril e as Mulheres no mercado de trabalho	Tertúlia	Auditório da sede da UGT	Comissão de Mulheres da UGT
02/05/2024	O 25 de Abril e os direitos das Mulheres	Palestra	Escola Secundária de José Estevão - Aveiro	Escola Secundária de José Estevão
03/05/2024	Igualdade Salarial - Ferramentas de Avaliação de Postos de Trabalho	Sessão de esclarecimento	CGTP-IN - São João da Madeira	CGTP-IN - Comissão de Igualdade entre Mulheres e Homens
13/05/2024	9.º Concerto de Primavera	Representação	Lisboa - Teatro Tivoli BBVA	Casa Pia de Lisboa
16/05/2024	Comemoração do Dia da Constituição	Representação	Lisboa - Embaixada da Noruega	Embaixada da Noruega
21/05/2024	Diálogos INATEL Economia Social	Conferência	Lisboa - Teatro Inatel	Fundação INATEL
23/05/2024	Cerimónia de Assinatura de Acordos de Adesão ao iGen	Cerimónia Pública	Lisboa - Instalações da Microsoft	CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego e Fórum iGen
29/05/2024	Webinar - Diretiva Europeia para Igualdade Salarial	Webinar - Oradora	Online	Seresco Portugal
03/06/2024	Conferência Igualdade nas Relações Laborais	Mesa Redonda	Lisboa - Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), juntamente com o Instituto de Direito do Trabalho da Universidade de Lisboa e o Conselho Regional de Lisboa da Ordem dos Advogados
05/06/2024	Visit of the Ombudsman of Georgia to Portugal 3-5 June 2024	Representação	CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
05/06/2024	20º Aniversário das Medalhas de Honra L'Oréal Portugal para as Mulheres na Ciência	Representação	Lisboa - Centro Cultural de Belém	L'Oréal Portugal
20/06/2024	Conferência "Trabalho Digno no contexto da Gestão de Recursos Humanos"	Conferência	Évora	Curso de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos
21/06/2024	Apresentação do Estudo sobre Negociação Coletiva	Representação	Salão Nobre do MTSSS	DGERT
26/06/2024	Apresentação do Estudo sobre Transparência Salarial	Webinar	Online	Mercer
27/06/2024	Palestra WorkSafe - ETPM	Oradora	Auditório da Junta de Freguesia da Moita	Escola Técnica Profissional da Moita
02/07/2024	Assinatura protocolos IIEFP - WorldSkills Portugal	Representação	Santa Maria da Feira	IIEFP
23/07/2024	Primeira Exposição "O reflexo das mulheres na diplomacia Portuguesa"	Representação	Claustro do Palácio das Necessidades	MUD@R - Mulheres Diplomatas em Rede
23/07/2024	Prémio Vencer o Adamastor	Representação	Lisboa - Técnico Innovation Center	INESC - Instituto de Engenharia de Sistemas e Computadores
26/09/2024	Ciclo de Palestras - Diversidade e inclusão - 30º aniversário da Associação Existir (Apresentação sobre Implementação de boas práticas e diversidade, inclusão e igualdade)	Oradora	Biblioteca Municipal de Loulé - ALGARVE	Existir - Associação para a Intervenção e Reabilitação de Populações Deficientes e Desfavorecidas
27/09/2024	Projeto ProPEGE: Equal Leadership - Promote Equality in UE Member States (congresso da OPP: XIII Ibero-Americano + 6.º congresso da OPP)	Oradora	Lisboa - Centro Cultural de Belém	Ordem dos Psicólogos Portugueses
11/10/2024	II Conferência POWER sobre Igualdade de Género	Conferência	ISEG - Lisbon School of Economics & Management	Portuguese Women's Equality Observatory: POWER
22/10/2024	Aula - ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto	Oradora	Online	ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto
22/10/2024	Conferência inaugural da 6.ª edição da Pós-Graduação em Recursos Humanos e Relações Laborais	Oradora	Santa Maria da Feira - ISVOUGA	ISVOUGA - Instituto Superior de Entre Douro e Vouga
23/10/2024	Estudos de Mulheres , Género e Sexualidade	Mesa Redonda Oradora	Lisboa - Fundação Calouste Gulbenkian	Instituto de Etnomusicologia - Centro de Estudos em Música e Dança (INET-md)
24/10/2024	II Seminário Dar Voz - Desigualdades existem? Desafios e Soluções na Violência Doméstica	Seminário	Biblioteca Municipal Manuel Alegre - Águeda	Cruz Vermelha Portuguesa - Projeto Dar Voz
06/11/2024	Grupo Focal Online sobre a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia	Oradora	Online	Universidade de Coimbra - Observatório Permanente da Justiça - Centro de Estudos Sociais
11/11/2024	Conversas sobre Inclusão Dia da Inclusão - Painel 2 Inclusão no Sector Público	Oradora	Lisboa - NOVA School of Law	Universidade NOVA e NOVA School of Law
14/11/2024	CNN - Programa TOP STORY - Dia Nacional para a Igualdade Salarial	Entrevista	CNN - Portugal	CNN - Portugal
14/11/2024	DIA NACIONAL PARA A IGUALDADE SALARIAL 45.º Aniversário CITE	Oradora	Lisboa - Instituto Superior Técnico	CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
18/11/2024	Conferência - Igualdade e não discriminação nas relações de trabalho: problemática e desafios atuais/ Painel - A CITE e a Igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho/ Tema IV: A discriminação laboral e os desafios do futuro	Oradora	Universidade Lusófona do Porto	Universidade Lusófona do Porto
19/11/2024	Diversidade, Equidade e Inclusão em Portugal	Oradora	ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa - Grande Auditório	Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão (APDDI) em parceria com o Grupo Ageas Portugal
21/11/2024	Sessão de Abertura da Conferência "Convenção de Istambul - 10 anos fortalecendo compromissos"	Representação	Auditório da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa	Associação Portuguesa de Mulheres Juristas
22/11/2024	Aula - ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto	Oradora	Online	Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto - ISCAP
22/11/2024	Conferência inaugural da 6.ª edição da Pós-Graduação em Recursos Humanos e Relações Laborais	Oradora	Santa Maria da Feira - Instituto Superior de Entre Douro e Vouga	Instituto Superior de Entre Douro e Vouga
26/11/2024	Cerimónia de Entrega do Prémio Maria de Lourdes Pintasilgo - 8.ª edição	Representação	Centro de Congressos do Instituto Superior Técnico, Campus Alameda (Pavilhão de Civil)	Instituto Superior Técnico
26/11/2024	Altice Innovation Award 2024	Representação	Lisboa - Estufa Fria	Altice Portugal
27/11/2024	Shaping the Future: Unlocking Data & AI Value for Business Impact	Representação	Lisboa - Atrium Saldanha	NN Data e Microsoft
28/11/2024	PWN Lisbon Dream Day Liderança com Impacto	Representação	Lisboa - Estufa Fria	Professional Women's Network - PWN
28/11/2024	XIV Colóquio sobre Direito do Trabalho	Representação	Lisboa - Supremo Tribunal de Justiça - Salão Nobre	Supremo Tribunal de Justiça
06/12/2024	Sessão de acessibilidade digital - Workshop de gestão de conteúdos	Workshop	Online	Instituto de Informática - II
10/12/2024	Sessão Comemorativa do 76º Aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos	Representação	Lisboa - Salão Nobre da Ordem dos Advogados	Ordem dos Advogados - Conselho Geral - Comissão dos Direitos Humanos
10/12/2024	Plenária iGen: 50 Anos de Democracia - O Progresso e os Desafios da Igualdade Salarial entre Mulheres e Homens em Portugal	Oradora	Online	Fórum iGen
13/12/2024	Sessão Pública de apresentação do Relatório da Comissão para o Acompanhamento da Implementação das Estratégias de Prevenção da Prática do Assédio nas Instituições de Ensino Superior	Representação	Salão Nobre da Reitoria da Universidade de Lisboa	Comissão para o Acompanhamento da Implementação das Estratégias de Prevenção da Prática do Assédio nas Instituições de Ensino Superior