



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2016

ÍNDICE

I – Nota Introdutória	4
II – Autoavaliação	5
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro).....	5
2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.	7
2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE.....	9
Quadro n.º 1 - Caracterização global de utentes da CITE	9
Quadro n.º 2 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade.....	10
Quadro n.º 3 – Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade.....	10
Quadro n.º 4 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional	11
Quadro n.º 5 - Origem da informação sobre a CITE	11
Quadro n.º 6- Distrito de residência de utentes por sexo	12
Quadro n.º 7 - Motivos de contacto de utentes com a CITE por assunto.....	13
2.2. Questionários de satisfação	13
Quadro n.º 8 – Horário.....	14
Quadro n.º 9 - Tempo de espera	15
Quadro n.º 10 – Atendimento Telefonista	15
Quadro n.º 11 – Atendimento juristas	16
Quadro n.º 12 – Qualidade da informação disponibilizada	16
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	18
Quadro n.º 13.....	18
3.1. Fundamentação.....	20
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados	22
4.1. Área de Gestão e Coordenação	22
Gráfico n.º 1 - Formação por grupo profissional	31
Quadro n.º 17 - Número de anúncios analisados e registados por trimestre.....	33
Quadro n.º 18 – Evolução dos anúncios analisados e % de anúncios discriminatórios	34
4.2. Área Jurídica	36
Gráfico n.º 2 - Evolução dos pareceres prévios aprovados em tripartida (2004-2016)	36

Quadro n.º 19 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos (2012-2016).....	37
Gráfico n.º 3 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2012 a 2016)	38
Quadro n.º 20 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível.....	38
Gráfico n.º 4 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2012 a 2016).....	39
Quadro n.º 21 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial.....	39
Gráfico n.º 5 - Evolução dos pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012-2016)	40
Quadro n.º 22 – Evolução do n.º de Queixas enviadas à ACT (2012-2016)	41
Quadro n.º 23 – Evolução do n.º de Queixas entradas na CITE por assunto (2010-2016).....	41
Gráfico n.º 6 - Evolução das queixas entradas na CITE (2010 a 2016)	42
Gráfico n.º 7- Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2010 a 2016).....	43
Gráfico n.º 8 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2011 a 2016).....	44
Gráfico n.º 9 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2011 a 2016).....	44
Gráfico n.º 10 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2011 a 2016)	45
4.3. Área Projetos e Formação	49
4.4. Área Internacional e de Cooperação	65
4.5. Área de documentação	72
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.....	77
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	78
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços. 79	
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras	79
Gráfico n.º 11 - Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização.....	79
Gráfico n.º 12 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão	80
Gráfico n.º 13 - Satisfação com as condições de trabalho.....	81
Gráfico n.º 14 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira.....	82
Gráfico n.º 15 - Níveis de motivação	83
Gráfico n.º 16 - Satisfação com o estilo de liderança	84
Gráfico n.º 17 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços.....	84
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	85
8.1. Recursos Humanos afetos à CITE.....	85
Quadro n.º 24 - Recursos humanos da CITE	85
8.2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros. 89	

III – Avaliação Final	90
IV – Anexos	91
1. Ações de formação profissional concretizadas	91
2. Agenda Nacional.....	94
3. Agenda Internacional.....	99
4. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras	103
5. Questionário de atendimento jurídico	109
6. Questionário de satisfação – atendimento presencial	110
7. Questionário de satisfação – Linha verde	111
8. Questionário de diagnóstico e levantamento de necessidades de formação.....	112

I – NOTA INTRODUTÓRIA

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) foi criada pelo Decreto-Lei n.º 379/79, de 20 de setembro, tendo sido definida a sua orgânica 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, reforçando as competências enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

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

A 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 e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego.

É o mecanismo nacional de igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego.

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 sector privado, no sector público e no sector cooperativo.

No âmbito da sua missão, as atribuições prosseguidas pela CITE são predominantemente técnicas.

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2016, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

A CITE foi, durante o ano de 2016, dirigida por uma presidente, coadjuvada por um vice – presidente.

A sua composição é tripartida e equilátera, compreendendo 4 representantes do Estado, 4 representantes sindicais (2 da Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e 2 da União Geral de Trabalhadores - UGT) e 4 representantes patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal - CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal - CCP, Confederação Empresarial de Portugal - CIP, e 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.

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP - IEFP, I.P. assegura os recursos humanos e financeiros necessários ao cumprimento da sua missão.

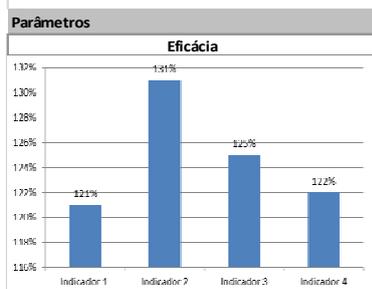
II – AUTOAVALIAÇÃO

1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro).

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016								
Serviço: 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.								
Objectivos estratégicos (OE):								
OE 1: Prosseguir a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mercado de trabalho								
OE 2: Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal								
OE 3: Promover a modernização e o desenvolvimento organizacional								
OE 4: Assegurar o cumprimento do quadro legal que concorre para a missão e competências da Comissão								
OE 5: Promover e reforçar a relação entre a CITE e as entidades empregadoras, os trabalhadores e as trabalhadoras e os parceiros sociais								
Objectivos operacionais	Ano 2014 Resultado	Ano 2015 Resultado	Ano 2016			Resultado	Taxa Realização	
			Meta	Tolerância	Valor Crítico			
EFICÁCIA (40%)								
OB 1 Ponderação de 40%								
Analisar e tratar os pareceres prévios solicitados à CITE	Ind 1	% de pareceres prévios apreciados (n.º de pareceres prévios apreciados face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	97%	99%	85%	97%	95%	121%
	Peso	50%						
	Ind 2	% de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios concluídos face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	91%	98%	75%	91%	95%	131%
	Peso	50%						
OB 2 Ponderação de 30%								
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	Ind 3	% de IRCT apreciados de entre os publicados em 2016	100%	100%	80%	100%	100%	125%
	Peso	100%						
OB 3 Ponderação de 30%								
Promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional e a conciliação trabalho/família	Ind 4	N.º ações de formação e sensibilização promovidas ou com a participação da CITE	59/ano	32/ano	32/ano	40/ano	39/ano	122%
	Peso	100%						
EFICIÊNCIA (30%)								
OB 4 Ponderação de 50%								
Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação	Ind 5	% de pareceres aprovados em 2016 disponibilizados no sítio da CITE	86%	98%	75%	95%	59%	80%
	Peso	100%						
OB 5 Ponderação de 50%								
Manter atualizada a base de dados de registo de anúncios de oferta de emprego	Ind 6	% de anúncios registados face aos analisados	100%	100%	85%	100%	100%	125%
	Peso	100%						
QUALIDADE (30%)								
OB 6 Ponderação de 50%								
Desenvolver e implementar um sistema de monitorização da satisfação dos/das clientes	Ind 7	% de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	91%	92%	75%	91%	87%	119%
	Peso	100%						
OB 7 Ponderação de 50%								
Assegurar a qualidade dos pareceres da CITE	Ind 8	% de pareceres sem alteração do sentido da conclusão em tripartida	N/A	N/A	90%	95%	100%	150%
	Peso	100%						

Meios disponíveis					
Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio	
Dirigente	2	40	40	0	
Técnico Superior	17	204	169,82	-34,18	
Assistente Técnico	3	24	17,83	-6,17	
Assistente Operacional	3	15	12,55	-2,45	
Total	25	283	240,2	-42,8	

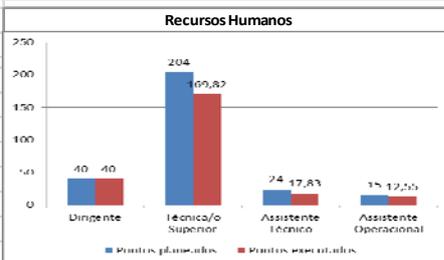
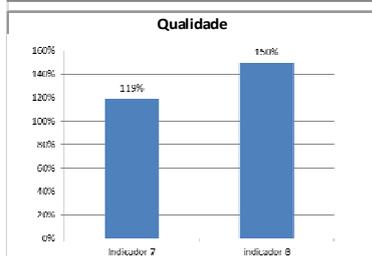
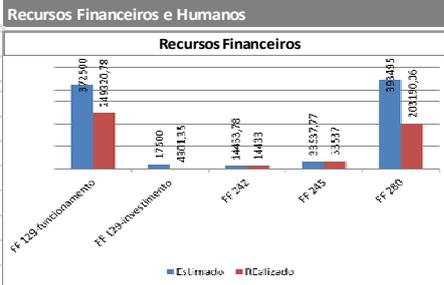
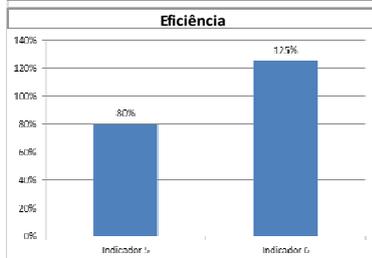
Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)
FF 129 (Funcionamento)	372.500,00	249.320,78	-123.179,22
FF 129 (investimento)	17.500,00	4.301,35	-13.198,65
FF 242 (Fundo Social Europeu -PO Potencial Humano)	14.433,78	14.433,00	-0,78
FF 245 (Fundo Social Europeu - Assistência Técnica)	33.537,77	33.537,00	-0,77
FF 280 (Financiamento da EU -Outros)	393.495,00	203.190,06	-190.304,94



Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação 40%	Ponderação 30%	Ponderação 30%
49,80%	30,80%	40,40%

Avaliação Final do Serviço

Bom	Satisfatório	Insuficiente



Explicação de fórmulas utilizadas por indicadores

O cálculo da classificação atingida em cada indicador será obtido de forma distinta consoante se tratem de indicadores de incremento positivo ou indicadores de incremento negativo. No caso dos indicadores de incremento positivo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido [(Resultado - Meta N)/Meta]. No caso dos indicadores de incremento negativo, a classificação obtida será dada pela soma aritmética entre a realização plena (100%) e o desvio ocorrido [(Meta N - Resultado)/Meta]. O resultado obtido em cada parâmetro será apurado por uma média ponderada da classificação obtida em cada um dos indicadores que concorrem para esse parâmetro, utilizando como ponderadores o peso de cada um dos indicadores conjugado com o peso do objetivo que incorporam.

Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo 1	Smartdocs; Convocatórias; Ordens de Trabalhos e Atas das Reuniões da Tripartida. Estatísticas inter
Objectivo 2	IRCT's publicados - Fonte de verificação: Boletim de Trabalho e Emprego eletrónico. IRCT's apreciados - Fonte de verificação: Smartdocs (aplicação informática); distribuição para jurista para análise/notificação às partes nos casos de inconformidades para regularização voluntária. Reunião tripartida para aprovação de parecer fundamentado para envio ao Ministério Público.
Objectivo 3	Ações de Formação - Fonte de verificação: Dossiê por ação. Ações de sensibilização (promovidas pela CITE) - Fonte de verificação: Despacho de autorização presidente ou Vice-presidente e Ficha de ação/evento. Ações de sensibilização (promovidas por outras entidades) - Fonte de verificação: Convite, autorização Presidente ou Vice-presidente, Programa e Ficha de ação/evento.
Objectivo 4	Fonte de verificação: Sítio da CITE, após salvaguarda de anonimato.
Objectivo 5	Anúncios registados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE; Anúncios analisados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE, validados pela Presidente ou Vice-presidente.
Objectivo 6	Questionários presenciais e telefónicos - resultados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE.
Objectivo 7	Projetos de parecer apresentados em reuniões da Comissão tripartida.

2. Apreciação, por parte das pessoas utilizadoras, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.

A CITE, na sua relação com utentes, cumpre as atribuições que lhe estão cometidas legalmente e disponibiliza vários serviços, a saber:

A) EMISSÃO DE PARECERES PRÉVIOS

1. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente de solicitar antes do despedimento, em qualquer das suas modalidades, de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo de licença parental inicial;
2. Emite, em 30 dias, o parecer que as entidades empregadoras têm obrigatoriamente de solicitar, se pretendem não autorizar o exercício da prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível, requerido por trabalhadores ou trabalhadoras com filhos/as menores de 12 anos.
3. Responde a reclamações de pareceres.

B) ANÁLISE E TRATAMENTO DE QUEIXAS POR DISCRIMINAÇÃO

Analisa e procede ao tratamento de queixas apresentadas e emite pareceres em matéria de igualdade e não discriminação no trabalho e no emprego.

C) Apreciação de não renovação de contratos de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadoras em gozo de licença parental

Analisa as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação do contrato de trabalho a termo, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador em gozo de licença parental e procede ao respetivo encaminhamento, nos casos em que tal se justifique.

D) ASSISTÊNCIA ÀS 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

E) PROMOÇÃO DE 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.

F) INFORMAÇÃO E ACONSELHAMENTO JURÍDICOS QUE SE MATERIALIZAM ATRAVÉS DE:

1. Atendimento Linha Verde;
2. Atendimento presencial;
3. Resposta a consultas/solicitações de informação (via eletrónica - por e-mail e por facebook - , via mensagem privada e por correio postal).

G) MANUTENÇÃO EM FUNCIONAMENTO DA PÁGINA ELETRÓNICA DA CITE

H) CRIAÇÃO E MANUTENÇÃO EM FUNCIONAMENTO DO CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO

I) PROMOÇÃO DE FORMAÇÃO NA ÁREA LABORAL DE PÚBLICOS ESTRATÉGICOS

Os resultados alcançados em todas as alíneas serão descritos no ponto 4 deste relatório. Algumas atribuições bem como alguns serviços mencionados são também parte integrante do QUAR.

2.1. Caracterização do Público-alvo da CITE

Durante o ano de 2016 foram recebidas 2201 chamadas de linha verde, procuraram o atendimento presencial 69 utentes e 5 remeteram carta via postal, o que perfaz um total de 2275 atendimentos.

QUADRO N.º 1 - CARACTERIZAÇÃO GLOBAL DE UTENTES DA CITE

Caraterização dos/as utentes	Absolutos	%
Mulheres	1.785	78%
Homens	311	14%
Pessoa Coletiva	179	8%
Total	2.275	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

No final do atendimento jurídico, é solicitado ao/à utente a resposta a um questionário, com base no qual é traçado um perfil de utente da CITE.

Através da análise dos questionários é possível elaborar uma caraterização sociodemográfica em função do cruzamento das variáveis. Nem todas/os as/os utentes respondem ao questionário, ou fazem-no de forma incompleta, não fornecendo todos os dados requeridos, pelo que a análise não representa a totalidade dos atendimentos. Os quadros abaixo permitem observar a situação demográfica de 1862 utentes que acederam responder ao questionário, embora o tenham feito em muitos dos casos e conforme mencionado, de forma incompleta.

Considerando as variáveis sexo e idade, para os/as 1285 que forneceram informação, prevalecem as mulheres em qualquer grupo etário (84,7% mulheres e 15,3% homens), conforme é observável no quadro abaixo, sendo o grupo etário 29-39 anos o mais representado para ambos os sexos (58,6% mulheres e 9,4% homens).

QUADRO N.º 2 - CARACTERIZAÇÃO DE UTENTES EM FUNÇÃO DO SEXO E DA IDADE

Idade/sexo	18-28		29-39		40-50		51 e mais		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Mulheres	138	10,7%	753	58,6%	179	13,9%	19	1,5%	1089	84,7
Homens	12	0,9%	120	9,4%	55	4,3%	9	0,7%	196	15,3
Total	150	11,6%	873	68%	234	18,2%	28	2,2%	1285	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

O quadro seguinte permite apreciar como se combinam as variáveis sexo e escolaridade para os/as 1448 utentes (85% mulheres e 15% homens) que forneceram esta informação. É muito explícito o predomínio da categoria “Bacharel e mais”, quer para homens (8,6% do total), quer para mulheres (52,8% do total). As pessoas com menor escolaridade são aquelas que menos contactam a CITE (1 homem e 16 mulheres).

QUADRO N.º 3 – CARACTERIZAÇÃO DE UTENTES EM FUNÇÃO DO SEXO E DA ESCOLARIDADE

Escolaridade / sexo	4-6 anos		Até 9 anos		10-12 anos		Bacharel e mais		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Mulheres	16	1,1%	116	8%	333	23%	765	52,8%	1230	85%
Homens	1	0,06%	35	2,4%	58	4%	124	8,6%	218	15%
Total	17	1,2%	151	10,4%	391	27,3%	889	61,4%	1448	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

No que concerne a categorias profissionais, acederam a responder a esta variável 1541 utentes (14,8% homens e 85,2% mulheres).

No conjunto, surge como categoria mais representada a correspondente à Classificação Portuguesa das Profissões (CPP) 2 (“Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas”), 40% do total, com 34,3% de mulheres e 5,7% de homens. As mulheres estão igualmente muito representadas na categoria “Técnicos/as, profissionais de nível intermédio” (19,4% do total com 16,2% de mulheres). Comparando em função do género a diversidade das profissões dos/as utentes que contactaram a CITE, os homens estão mais representados do que as mulheres na categoria “Profissionais das Forças Armadas” (9 homens para 4 mulheres) e nos/as “Operadores/as de instalações e máquinas” (5 homens para 3 mulheres) e as mulheres nos “Trabalhadores/as não qualificados/as” (9,5% de mulheres para 0,8% de homens). Esta situação reflete, de algum modo, a diferenciação das profissões em Portugal em função do género.

No entanto, sublinha-se a grande discrepância entre o número de mulheres (1785) e de homens (311) na amostra das/os utentes que procuram os serviços da CITE e que responderam ao questionário.

QUADRO N.º 4 - CARACTERIZAÇÃO DE UTENTES EM FUNÇÃO DO SEXO E DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Categorias profissionais (CPP)/ sexo	Mulheres		Homens		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
0 Profissionais das forças armadas	4	0,3%	9	0,6%	13	0,9%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	23	1,5%	6	0,4%	29	1,9%
2 Especial. Ativid. Intelect. e científ.	530	34,3%	89	5,7%	619	40%
3 Técnicos/as, profiss. nível intermédio	249	16,2%	49	3,2%	298	19,4%
4 Pessoal área administrativa	180	11,7%	13	0,8%	193	12,5%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	130	8,4%	29	2%	159	10,4%
6 Agricult., trab. qualif. agricult, pescas e floresta	0	0	0	0	0	0
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	47	3%	16	1,1%	63	4,1%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	3	0,2%	5	0,3%	8	0,5%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	147	9,5%	12	0,8%	159	10,3%
Total	1313	85,2	228	14,8%	1541	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

Para a variável “Como teve conhecimento da CITE” (origem da informação), responderam 1485 utentes. Foi através da internet (página eletrónica da CITE; notícias online relativas à CITE, entre outras) que a maioria dos/as utentes obtiveram conhecimento (55,5% dos/as utentes). Em função do sexo, é possível verificar uma maior diferença proporcional na obtenção da informação entre mulheres e homens na origem “conhecimento pessoal” (34,6% do total para as mulheres).

QUADRO N.º 5 - ORIGEM DA INFORMAÇÃO SOBRE A CITE

Origem da informação/sexo	Internet		Pessoal		Folhetos/publicidade		Anúncios		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Mulheres	680	45,8%	514	34,6%	68	4,6%	1	0	1263	85%
Homens	144	9,7%	74	5%	4	0,3%	0	0	222	15%
Total	824	55,5%	588	39,6%	72	4,9%	1	0	1485	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

Foi recolhida informação pelos/as juristas relativa ao distrito de residência de 1538 utentes, sendo de ressaltar que 15 foram provenientes das regiões autónomas da Madeira e dos Açores (13 mulheres e 2 homens), uma utente residente na Suíça, uma outra residente na Bélgica, uma com indicação de residência no estrangeiro e um utente residente na Holanda. Estas regiões/países encontram-se fora da área de atuação da CITE. Quer para os homens quer para as

mulheres, o distrito de Lisboa é largamente o mais representado, seguido pelo do Porto, encontrando-se, no entanto, todos os distritos representados.

QUADRO N.º 6- DISTRITO DE RESIDÊNCIA DE UTENTES POR SEXO

Homens por Distrito			Mulheres por Distrito			Totais	
	Abs.	%		Abs.	%	Abs.	%
Braga	12	0,8%	Braga	71	4,6%	83	5,4%
Bragança	0	0%	Bragança	5	0,3%	5	0,3%
Porto	51	3,3%	Porto	245	16%	296	19,3%
Viana do Castelo	2	0,1%	Viana do Castelo	12	0,8%	14	0,9%
Vila Real	1	0,06%	Vila Real	1	0,06%	2	0,1%
Aveiro	6	0,4%	Aveiro	36	2,3%	42	2,7%
Coimbra	8	0,5%	Coimbra	47	3%	55	3,5%
Guarda	2	0,1%	Guarda	13	0,8%	15	0,9%
Leiria	5	0,3%	Leiria	23	1,5%	28	1,8%
Viseu	4	0,4%	Viseu	12	0,8%	16	0,12%
Castelo Branco	2	0,1%	Castelo Branco	6	0,4%	8	0,5%
Santarém	4	0,3%	Santarém	36	2,3%	40	2,6%
Lisboa	111	7,2%	Lisboa	621	40,4%	732	47,6%
Setúbal	13	0,8%	Setúbal	88	5,7%	101	6,6%
Beja	0	0%	Beja	12	0,8%	12	0,8%
Évora	0	0%	Évora	9	0,6%	9	0,6%
Portalegre	0	0%	Portalegre	4	0,3%	4	0,3%
Faro	9	0,5%	Faro	67	4,4%	76	4,9%
Total	230	15%		1308	85%	1538	100%
Fora da área de atuação da CITE							
Açores	1		Açores	6		7	
Madeira	1		Madeira	7		8	
Estrangeiro	1		Estrangeiro	3		4	
Total	3		Total	16		19	

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

Foram recolhidos dados de 1766 atendimentos jurídicos relativamente ao assunto que motivou o contacto com a CITE. As mulheres representam 86% da amostra. A análise manteve as categorias que constam da ficha de recolha de informação.

Analisados os dados conclui-se que o principal motivo para contacto foi o mesmo para homens e mulheres, a saber: “Flexibilidade de horário” (homens 4,7% e mulheres 25%), seguindo-se a “Aleitação/amamentação” (12,5%) e “Licença parental e licença parental complementar” (11,8%) para as mulheres. Para os homens a “Licença parental e licença parental complementar” é igualmente o segundo motivo mais frequente para contacto (3,8%).

Os/as utentes que contactam a CITE fazem-no por vezes relativamente a assuntos que não integram as atribuições da Comissão sendo, em tais casos, devidamente encaminhados/as para o serviço competente.

As referidas situações enquadram-se no assunto “Outros”, ou seja, motivos fora do âmbito de atribuições da CITE.

Quadro n.º 7 - Motivos de contacto de utentes com a CITE por assunto

Assunto que motivou contacto com a CITE	Mulheres		Homens		Total	
	Absol.	%	Absol.	%	Absol.	%
Aleitação/amamentação	220	12,5%	13	0,7%	233	13,2%
Licença parental e licença parental complementar	208	11,8%	68	3,8%	276	15,6%
Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica (art.º 53)	9	0,5%	0	0%	9	0,5%
Conciliação da vida profissional, vida familiar e pessoal	189	10,7%	37	2%	226	12,7%
Horário Flexível	440	25%	83	4,7%	523	29,7%
Horário a tempo parcial	44	2,5%	2	0,1%	46	2,6%
Despedimento/proteção no despedimento	145	8,2%	16	0,9%	161	9,1%
Faltas para assistência a menores, filhos/as	31	1,8%	2	0,1%	33	1,9%
Direito a férias, horas extraordinárias e pagamento de subsídio de férias (art.º 65)	31	1,8%	0	0%	31	1,8%
Meia jornada, jornada contínua, teletrabalho	21	1,2%	7	0,4%	28	1,6%
Dispensa para consulta pré-natal e retribuição	1	0,1%	2	0,1%	3	0,2%
Dispensa de trabalho noturno	4	0,2%	0	0%	4	0,2%
Discriminação acesso ao emprego/eventual discriminação	14	0,8%	3	0,2%	17	1%
Procriação medicamente assistida	2	0,1%	0	0%	2	0,1%
Gravidez de risco	8	0,4%	1	0,1%	9	0,5%
Licença por adoção	4	0,2%	0	0%	4	0,2%
Assédio e assédio moral	9	0,5%	1	0,1%	10	0,6%
Não renovação contrato de trabalho	79	4,5%	5	0,3%	84	4,8%
Subsídios	13	0,7%	2	0,1%	15	0,8%
Subtotal	1472		242			
Outros	47	2,6%	5	0,3%	52	2,9%
Total	1519	86%	247	14%	1766	100%

Fonte: Fichas de atendimento jurídico 2016- CITE

2.2. Questionários de satisfação

Encontra-se implementado um sistema de monitorização da satisfação dos/das utentes, adequado à realidade da CITE. Trata-se da aplicação de dois questionários de satisfação, sendo um dedicado a utentes da linha verde e realizado pela operadora telefonista, e outro utilizado no atendimento presencial, ambos adaptados ao público-alvo e de natureza confidencial.

O questionário mede o grau de satisfação em 5 dimensões:

Horário, Tempo de Espera, Atendimento de Telefonista, Atendimento de Jurista e Informação disponibilizada e apresenta uma escala de avaliação em que 1 a 4 correspondem a:

- 1- Nada Satisfeito/a
- 2- Pouco Satisfeito/a
- 3- Satisfeito/a
- 4- Muito Satisfeito/a

Os dados relativos a satisfação dos/as utentes refletem a qualidade do serviço prestado pela CITE no âmbito dos atendimentos por linha verde e por atendimento presencial. Durante o ano de 2016, acederam a responder 506 dos/as 2275 utentes, o que corresponde a uma amostra de 22%, constatando-se que nem sempre é demonstrada disponibilidade total dos e das utentes para resposta ao questionário. O método utilizado foi o de chamada telefónica realizada pela operadora telefonista, em momento posterior ao da prestação do serviço.

Os resultados apurados para 2016 (agregando os resultados do atendimento da linha verde e os presenciais, tendo em conta a baixa taxa de resposta nestes últimos), permitem concluir pela tendência de resposta por um grau de satisfação tendencialmente elevado (satisfeito/a ou muito satisfeito/a), conforme explícito nos quadros abaixo relativamente às 5 dimensões: Horário; Tempo de Espera; Atendimento de Telefonista; Atendimento de Jurista e Informação disponibilizada.

No conjunto, “Atendimento de Telefonista”, “Atendimento Jurídico” e “Adequação da Informação disponibilizada” reúnem maior peso as categorias de “satisfeito/a” e “muito satisfeito/a”, com valores superiores a 90%.

“Horário” e “Tempo de Espera” são as variáveis que reúnem maior peso de “satisfeitos/as” (61% e 48%, respetivamente), embora, com menor peso de “muito satisfeitos/as” e maior peso de “pouco satisfeitos/as”, no conjunto de todas as variáveis (21,7% e 24,3%, respetivamente), como é observável nos quadros abaixo:

QUADRO N.º 8 – HORÁRIO

Escala	N.º	%
1-Nada Satisfeito/a	7	1,4%
2-Pouco satisfeito/a	110	21,7%
3-Satisfeito/a	310	61,3%
4-Muito satisfeito/a	79	15,6%
Total	506	100%

Fonte: CITE

QUADRO N.º 9 - TEMPO DE ESPERA

Escala	N.º	%
1-Nada Satisfeito/a	19	3,8%
2-Pouco satisfeito/a	123	24,3%
3-Satisfeito/a	244	48,2%
4-Muito satisfeito/a	120	23,7%
Total	506	100%

Fonte: CITE

QUADRO N.º 10 – ATENDIMENTO DA OPERADORA TELEFONISTA

Escala	N.º	%
1- Nada Satisfeito/a	0	0%
2-Pouco satisfeito/a	24	4,7%
3-Satisfeito/a	240	47,4%
4-Muito satisfeito/a	242	47,9%
Total	506	100%

Fonte: CITE

QUADRO N.º 11 – ATENDIMENTO POR JURISTAS

Escala	N.º	%
1- Nada Satisfeito/a	2	0,4%
2-Pouco satisfeito/a	21	4,2%
3-Satisfeito/a	243	48%
4-Muito satisfeito/a	240	47,4%
Total	506	100%

Fonte: CITE

QUADRO N.º 12 – QUALIDADE DA INFORMAÇÃO DISPONIBILIZADA

Escala	N.º	%
1- Nada Satisfeito/a	3	0,6%
2-Pouco satisfeito/a	27	5,3%
3-Satisfeito/a	251	49,6%
4-Muito satisfeito/a	225	44,5%
Total	506	100%

Fonte: CITE

Verifica-se, globalmente, que os e as utentes ficam satisfeitos/as com o atendimento que lhes é prestado, desde que iniciam o contacto com a CITE (atendimento telefónico pela operadora) até ao momento do atendimento jurídico.

À exceção do “Tempo de espera”, dimensão na qual o valor percentual correspondente à resposta “Pouco/a satisfeito/a” que atingiu os 24,3% e na relativa a “Horário” em que a mesma variável obtém 21,7%, em todas as outras dimensões analisadas são as respostas “Satisfeito/a” e “Muito satisfeito/a” as que têm maior expressão percentual.

O somatório dos valores percentuais relativos à insatisfação (Nada satisfeito/a; Pouco satisfeito/a) têm assim expressão apenas nas dimensões correspondentes ao “Horário” e “Tempo de espera”:

- Horário – 23,1%
- Tempo de espera – 28,1%

3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).

Quadro n.º 13

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			Cf. Pág.20
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág.20
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Pág.20
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Cf. Pág.20
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Pág.20
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Pág.20
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		X		Cf. Pág.20
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Cf. Pág.20
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	Cf. Pág.20
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?			70,8%	Cf. Pág.21
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Cf. Pág.21
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Pág.21
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Pág.21

3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	X			Cf. Pág.21
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Pág.22
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.22
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.22
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Cf. Pág.22
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			Cf. Pág.22
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			Cf. Pág.22
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X			Cf. Pág.22
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			Cf. Pág.22
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Cf. Pág.22
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			Cf. Pág.22
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			Cf. Pág.22
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida?	X			Cf. Pág.22

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

Dada a natureza do Organismo, decorrente da sua Orgânica, designadamente a sua dependência relativamente a Recursos Humanos e Financeiros, algumas das questões do Quadro acima não são aplicáveis ao organismo.

3.1. FUNDAMENTAÇÃO

1. AMBIENTE DE CONTROLO

1.1. A CITE é um organismo atípico que, enquanto Comissão independente, tripartida e equilátera tem pressupostos específicos organizacionais e de gestão, previstos para a Administração Pública. Mantém dependência do IEFP, IP relativamente a recursos humanos e ao orçamento. O orçamento de funcionamento atribuído é gerido pela CITE. Contudo, o controlo orçamental, os procedimentos e as operações financeiras e contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) foram, em 2016, da responsabilidade da Secretaria-Geral do MTSSS, cujo Ministério tutela a Comissão.

O controlo interno é assegurado em função da informação disponibilizada regularmente pela Secretaria-Geral (SG).

1.2. Internamente existe uma equipa, coordenada pela Presidente e pelo Vice-presidente, que assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP, IP e com a SG MTSSS, nas áreas de cogestão.

1.3. A auditoria externa e interna são asseguradas pelo MTSSS.

1.4. Carta Ética da Função Pública e legislação aplicável à Administração Pública; Código do Trabalho; Diretivas da União Europeia (EU) relativas à Missão da CITE e Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a Orgânica da CITE.

1.5. Foi aprovado um Plano de Formação, que pretende dar resposta às necessidades da Comissão e às expectativas individuais dos colaboradores e das colaboradoras.

1.6. Não existem Unidades Orgânicas, nem chefias intermédias.

2. ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

2.1. Em 26 de março de 2012, foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.2. No ano de 2016, no que se refere ao SIADAP 2, não foi avaliada a Presidente e não foi avaliado o Vice-Presidente.

No que diz respeito ao SIADAP 3, e tendo em consideração o seu carácter bienal (artigo 9º e artigo 41º do Decreto-Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), a avaliação para o biênio 2015/2016 foi concluída durante a redação do presente relatório, ou seja, no primeiro semestre de 2017.

2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?

A percentagem foi de 70,8%, o que perfaz um total de 17 colaboradores/as que frequentaram ações de formação. Foi considerado um universo de 24 colaboradores/as, (cessaram a mobilidade 7 colaboradoras/es, 2 das quais no início do ano; 2 colaboradoras reformaram-se e uma iniciou licença sem vencimento. Iniciaram mobilidade na CITE 4 colaboradores/as, duas das quais no segundo semestre de 2016 – Cf. Quadro n.º 24 “Recursos Humanos afetos à CITE”).

3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Em 2016 a SG MTSSS assegurou os procedimentos financeiros e contabilísticos. Tendo competências sobretudo administrativas, em termos financeiros, a CITE, por este facto, determinou, exclusivamente, a abertura de procedimentos, através de Informações técnicas e autorizou pagamentos.

As receitas do Orçamento de funcionamento da CITE foram disponibilizadas pelo IEF, IP. O valor é comunicado à CITE, na altura da publicação da Circular da DGO, com as instruções para a preparação do Orçamento de Estado para o ano seguinte.

A CITE solicitou ao IEF, IP a transferência para o Tesouro, por tranches, do valor a incluir no orçamento, de acordo com as despesas efetuadas, tendo em conta que o total não pode ser superior ao disponibilizado.

O circuito documental existente na CITE é assegurado pela base de dados de Gestão Documental SmartDocs.

Os documentos dão entrada na Gestão Documental através da secretaria da CITE, sendo digitalizados e encaminhados para a presidência para posterior despacho, de acordo com os assuntos.

A saída de documentos é assegurada pela área de “Gestão e Coordenação”, através do respetivo registo. Todo o circuito é registado em SmartDocs, permitindo o encaminhamento de documentos com especificação pormenorizada das atribuições do/a utilizador/a.

3.1. Existência de Manual de Procedimentos Internos

O manual de procedimentos encontra-se em fase de desenvolvimento.

Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE seguiu os procedimentos dos manuais da SG MTSSS.

Existem procedimentos internos relativos à gestão documental e à atividade da Comissão que irão ser formalizados no manual que se encontra em desenvolvimento.

3.2. O circuito contabilístico realizou-se conforme descrito no ponto 3.. As despesas foram autorizadas pela presidente da Comissão ou, na sua ausência ou impedimento, mediante delegação de competências, por despacho do vice-presidente.

3.3. Sim. Através da UMC.

3.4. A especificidade das funções decorre das atribuições. A título de exemplo, houve rotatividade de funções nas áreas jurídica e de projetos, na secretaria e no secretariado.

3.5. Sim, por despacho da presidente, em articulação com a tutela, a SG do MTSSS e o IEFP, IP.

3.6. Sim, por despacho da presidente, em articulação a SG MTSSS e o IEFP, IP.

3.7. SmartDocs.

3.8. Durante o ano de 2016 foi elaborado o respetivo plano.

3.9. Sim.

4. FIABILIDADE DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

4.1. Nas áreas da contabilidade e tesouraria as aplicações informáticas de suporte foram as da SG MTSSS.

4.2. Idem.

4.3. Idem.

4.4. Os processos de decisão foram determinados pela articulação, muitas vezes presencial, entre a SG MTSSS e a CITE, bem como entre a CITE e o IEFP, IP.

4.5. Os dados referentes ao trabalho da CITE foram guardados com encriptação dentro do SmartDocs, que limita o acesso mediante necessária validação. Para aceder à aplicação é necessário utilizar um computador da Comissão, sendo indispensável nova validação para ligar o computador.

O acesso aos computadores é efetuado com as credenciais de rede, o que torna a informação protegida pela respetiva palavra-chave, sendo mostrado à/ao utilizador/a, no início de sessão, qual o nome do/a último/a utilizador/a com acesso a esse computador.

O acesso ao correio eletrónico é realizado mediante introdução de uma palavra-chave que é a mesma que permite o acesso ao computador.

4.6. Assegurado pelo Instituto de Informática, IP - II, IP.

4.7 Sim, através do II, IP.

4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados

4.1. Área de Gestão e Coordenação

A área de gestão e coordenação é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão e formação de recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, 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. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, utentes e demais parceiros/as.

1. ASSEGURAR O REGULAR FUNCIONAMENTO DA CITE, ENQUANTO ÓRGÃO COLEGIAL TRIPARTIDO

1.1. Convocatória e presidência das reuniões plenárias e elaboração da agenda

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área Jurídica.

1.2. Submissão dos projetos de parecer para aprovação de representantes dos membros da CITE, em reunião tripartida, nos termos da legislação vigente

Tratando-se da coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos na área jurídica.

1.3. Disponibilização da informação relativa à atividade do organismo, no âmbito das diversas áreas

Em todas as reuniões, no ponto “informações”, a presidente, o vice-presidente e/ou qualquer representante na CITE, informam sobre atividades e projetos relevantes.

1.4. Promoção da participação dos membros em atividades e projetos do organismo

As atividades e projetos da CITE contaram com a participação de representantes dos membros da Comissão.

1.5. Promoção e coordenação das reuniões sobre igualdade na negociação coletiva

Cf. Ponto 5, Área Jurídica.

1.6. Colaboração com a tutela, a SECI e demais organismos

A CITE colaborou com os gabinetes do Ministro do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, do Ministro-Adjunto, do Secretário de Estado do Emprego - SEE e da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade – SECI, na elaboração de informações e respostas no âmbito de matérias relativas à promoção da igualdade de género no trabalho e no emprego.

A CITE colaborou com outros organismos da administração pública, especialmente com a Autoridade para as Condições de Trabalho - ACT e com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género - CIG, concretizando-se tal colaboração em projetos e atividades conjuntas que se encontram detalhadas na área de projetos.

1.7. Celebração de protocolos com outros organismos e ONG's em matérias de igualdade e não discriminação;

Durante o ano de 2016 a CITE deu continuidade aos protocolos já existentes, quer com ONG's quer com outras entidades em matérias conexas com a sua missão e as suas atribuições, assim como assinou novos protocolos, a saber:

- Adesão à Carta Portuguesa para a Diversidade – (Novo);
- Adesão à Aliança para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) - Novo;
- Protocolo com os Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, no âmbito da oferta de serviços de saúde, estacionamento e alimentação para colaboradores e colaboradoras da CITE – (Novo);
- Protocolo de Colaboração entre a Associação Projeto Criar e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Direito do Trabalho (APODIT) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo entre a Católica Lisbon – School of Business & Economics e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA), a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre EPWN Lisbon e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;

- Protocolo de Colaboração entre a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (FETESE) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo com a Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa;
- Protocolo entre a Medical Media, Mamãs e Bebés Publicações, Lda. e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Emprego e Condições de Trabalho entre o Ministério da Economia e do Emprego da República Portuguesa e o Ministério do Emprego e Segurança Social do Reino de Espanha;
- Protocolo de Cooperação entre o Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego em matéria de Mediação Laboral;
- Protocolo de Cooperação entre a Organização Internacional do Trabalho e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Ética Empresarial e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Universidade de Aveiro e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação Winnet 8;
- Adenda ao Protocolo de Cooperação entre o Instituto Nacional de Estatística, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Memorando de Cooperação entre o Ministério do Trabalho e da Política Social da Bulgária e o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal;

1.8. Cooperação com congéneres das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira em áreas comuns

Foram mantidos contactos com a CRITE Açores e com a CRITE Madeira.

2. PROMOVER A RECOLHA E A DIVULGAÇÃO DE DADOS E INDICADORES RELATIVOS AO PROGRESSO DA IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E NO EMPREGO, DA CONCILIAÇÃO E DA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

2.1. Coordenação de grupo de trabalho responsável pelas estatísticas e dados relativos à atividade da CITE e aos indicadores de progresso na área da igualdade

O grupo de trabalho responsável pelas estatísticas procedeu ao apuramento e tratamento dos dados relativos à atividade da CITE, provenientes da execução das suas diferentes atribuições. Tais dados foram sendo entregues a todos/as os/as representantes dos membros da comissão tripartida, ao longo das reuniões.

2.2. Recolha de indicadores e sua apresentação periódica em reunião da tripartida e noutros fóruns

A CITE, enquanto mecanismo nacional para a igualdade, coordena anualmente um grupo de trabalho constituído por representantes de vários serviços tutelados pelo MTSSS, com vista a organizar e coligir o material estatístico proveniente de várias áreas ligadas ao trabalho e ao emprego, redigindo anualmente o relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, previsto na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, de forma a habilitar o Governo a apresentar o referido relatório à Assembleia da República

O mencionado relatório anual contém os indicadores a nível nacional que incluem os dados imprescindíveis à avaliação do progresso registado em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, designadamente:

- a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de ações de inspeção realizadas de que resultaram a apreciação do cumprimento da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- c) Os critérios observados na escolha das ações de inspeção referidas na alínea anterior;
- d) O número de queixas apresentadas em matérias relacionadas com a violação da legislação da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, sua distribuição geográfica e por sector de atividade, assim como as áreas sobre que incidem.

2.3. Participação em grupos de trabalho exteriores à CITE

2.4. Acompanhamento e monitorização do sistema de recolha de dados, em articulação com outras entidades

2.5. Divulgação anual dos dados

A CITE publicita anualmente vários dados sobre o desenvolvimento das suas atribuições e sobre o progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego e da conciliação entre a vida profissional e familiar e proteção na parentalidade.

3. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

3.1. Promoção e coordenação das relações públicas e a sua articulação com os média

A área de Gestão e Coordenação foi responsável pelas relações públicas da CITE. No que se refere à articulação com os média, a atividade da Comissão é referida no ponto 7. Desta mesma área.

3.2. Coordenação da difusão dos materiais promocionais da CITE

A área de gestão e coordenação foi responsável pela difusão dos materiais promocionais de divulgação da CITE. Para além de terem sido disponibilizados na página eletrónica da Comissão, foram também divulgados nos diversos eventos (*workshops*, seminários, ações de sensibilização e formação, entre outros) em que a CITE participou.

3.3. Coordenação das representações e das sessões de divulgação da CITE

Ao longo de 2016 a equipa da CITE participou em diversas iniciativas nacionais e internacionais, nas quais se englobam ações de formação e sensibilização, participação em eventos, formação, conferências e reuniões, Cf. Anexos:

- **Agenda nacional – Anexo 1**
- **Agenda internacional – Anexo 2**

4. GERIR E COORDENAR A ORGANIZAÇÃO E ATRIBUIÇÃO DO “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE”, EM PARCERIA COM A CIG

4.1. Gestão e coordenação de todas as fases do “Prémio Igualdade é Qualidade”

Cf. Ponto 1., Área de Projetos e Formação

5. GERIR A PARTICIPAÇÃO DA CITE NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS E INTERNACIONAIS

5.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

Em 2016, a CITE foi solicitada para contributos para Instrumentos de Política Nacionais e Internacionais, dos quais se destacam os seguintes (CF. Área Projetos e Formação, ponto 7; e Área Internacional e de Cooperação, ponto 2.2.):

- Grandes Opções do Plano 2017

No contexto dos trabalhos preparatórios para elaboração das Grandes Opções do Plano 2017, a CITE apresentou contributos que incluíram a identificação de medidas a concretizar para 2017, tendo em conta o que foi identificado nas GOP 2016-2019, ou medidas entretanto previstas e que não foram consideradas no primeiro documento orientador.

- Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

A CITE deu contributos, na sua área de competências, sobre iniciativas promovidas ou desenvolvimentos ao nível legislativo ou de políticas públicas, ocorridos em Portugal após 1 de janeiro de 2016, com relevância no que respeita ao artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, para a preparação do contributo nacional para o *Fundamental Rights Report* de 2017 da FRA.

A CITE respondeu ao questionário da FRA sobre Cooperação entre os Mecanismos Nacionais de Direitos Humanos e o Parlamento.

5.2. Coordenação dos contributos

Cf. Ponto 5.1, Área de Gestão e Coordenação.

6. CUMPRIR O ESTABELECIDO PELA LEI N.º 133/2015, DE 7 DE SETEMBRO

6.1. Registo de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional

A CITE regista e mantém atualizados os registos de todas as sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes emanadas no território nacional, que lhe sejam comunicadas pelos Tribunais

6.2. Sempre que consultada no âmbito de procedimento de eventual atribuição de subsídios ou subvenções públicos, elaborar e remeter informação escrita contendo o resultado da pesquisa no registo das sentenças

condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes, no prazo de 48 horas, com base no registo de condenações por despedimento ilegal comunicadas à CITE pelos tribunais

Em 2016 foram emitidas 405 declarações com a informação solicitada.

7. CONCEBER, IMPLEMENTAR E GERIR OS INSTRUMENTOS DE GESTÃO DA CITE

7.1. Elaboração e gestão do orçamento

O orçamento atribuído à CITE foi gerido dando resposta às necessidades de funcionamento da Comissão, bem como cumprindo o planeamento previsto no seu Plano de Atividades. Contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) foram da responsabilidade da SG MTSSS.

7.2. Construção e Monitorização do QUAR

O QUAR é elaborado na CITE, com a colaboração do GEP, que procede à sua monitorização e acompanhamento.

Mensalmente são recolhidos e tratados os dados referentes aos indicadores.

Todos os relatórios intermédios de monitorização foram entregues nos prazos solicitados.

7.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do Plano de Atividades de 2016 teve início na 1ª quinzena de janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e todas as colaboradoras.

Após aprovação em sede de reunião da Comissão Tripartida, conforme o previsto na alínea b) do n.º1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, o Plano de Atividades foi remetido à tutela e disponibilizado na página eletrónica da CITE.

7.4. Elaboração do Relatório de Atividades

Em 2016 foi elaborado e enviado ao GEP o Relatório de Autoavaliação da CITE referente ao ano de 2015.

7.5. Aplicação do SIADAP3

No que diz respeito ao SIADAP 3, e tendo em consideração o seu carácter bienal (art. 9.º; art.º 41.º do Decreto-Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro), não houve lugar, em 2016, à finalização do processo de avaliação dos/as colaboradores/as, relativa aos biénio 2015/2016

7.6. Elaboração de um manual de comunicação e imagem institucional

Encontra-se em elaboração.

7.7. Elaboração de um manual de procedimentos

Encontra-se em elaboração.

8. COORDENAR A DIVULGAÇÃO DA CITE E SUAS ATRIBUIÇÕES NOS E ATRAVÉS DOS MEDIA E REDES SOCIAIS

8.1. Articulação com os média

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, são acompanhados de ações junto dos *média*, através de convite e notas de imprensa, bem como *press release*, previamente articulados com a tutela.

8.2. Coordenação da Publicidade institucional e não institucional

No ano de 2016, a CITE publicou diversos materiais publicitários. O valor total gasto em ações informativas e publicitárias foi de 8.500,00 €.

8.3. Coordenação da divulgação da CITE no *Facebook*

A gestão e coordenação da página do *Facebook* da CITE foram asseguradas pela presidência, em articulação com as áreas de documentação e de projetos.

8.4. Análise da imprensa diária e audiovisual

Diariamente são analisadas publicações nacionais e internacionais de referência, sendo também acompanhados os principais canais audiovisuais.

No decurso de 2016 foram publicadas várias notícias sobre a atividade da CITE quer em imprensa escrita quer *online*

8.5. Construção de dossiês de imprensa

A sistematização das notícias pertinentes é assegurada, organizada e arquivada, ficando disponível para consulta *online*.

9. DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DA CITE

9.1. Promoção do acesso à formação profissional de colaboradores e de colaboradoras, com vista a atingir os objetivos previstos no QUAR

O Plano de Formação Interna, para 2016, tomou como referência o Plano de Formação que foi elaborado por todas as entidades que integram o Conselho Consultivo da Formação do MTSSS.

Assim, de janeiro a dezembro de 2016, os/as trabalhadores/as da CITE puderam frequentar as ações de formação planificadas pelo referido Conselho.

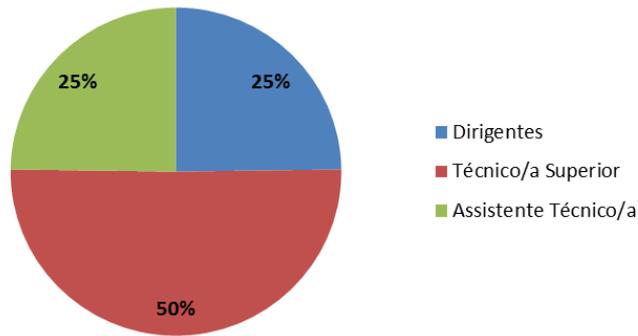
Para além da aludida oferta formativa, foi considerada a oferta formativa de outras entidades como a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA; o IEF, IP e a EQUINET (Rede europeia dos mecanismos de igualdade).

Para que todos/as os/as colaboradores e colaboradoras tivessem oportunidade de manifestar os seus interesses e de frequentar ações de formação, indicando as matérias que entendam contribuir para a melhoria do seu desempenho e / ou o desenvolvimento das suas competências profissionais e pessoais, foi elaborado um questionário de levantamento de necessidades de formação, que todas/os puderam preencher. Os dados dos questionários foram cruzados com as ofertas formativas, com os interesses em formação manifestados por outros meios (correio eletrónico ou de forma pessoal) e com as prioridades definidas pela presidência.

Os/as técnicos/as superiores da CITE frequentaram um total de 291 horas de formação, os/as assistentes técnicos frequentaram um total de 143 horas de formação e a presidência da CITE um total de 143 horas de formação, o que perfaz um total de 577 horas de formação em 2016. Nem todas/os as/as colaboradoras/es da CITE frequentaram ações de formação em 2016, por motivos pessoais ou de agenda, tendo sido tidos/as em conta as/os colaboradoras/es da CITE que ao longo de 2016 cessaram mobilidade ou se reformaram. No entanto o objetivo de abarcar o maior número possível de trabalhadores/as foi amplamente atingido (Cf. Anexo 1. - Ações de formação profissional concretizadas). Participaram em ações de formação um total de 17 colaboradores/as (70,8%). Foi considerado um universo de 24 colaboradores/as, (houve cessação de mobilidade para 7 colaboradoras/es, 2 das quais no início do ano, 2 colaboradoras reformaram-se e uma iniciou licença sem vencimento, tendo iniciado mobilidade na CITE 4 colaboradores/as, duas das quais no segundo semestre de 2016 – Cf. Quadro n.º 24 “Recursos Humanos afetos à CITE”).

Em 2016 a formação distribuiu-se do seguinte modo:

Gráfico n.º 1 - Formação por grupo profissional



Fonte: CITE

9.2. Elaboração de Plano de Formação Interno

Cf. 9.1

10. COORDENAR O APOIO ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO

10.1. Coordenação do apoio administrativo à CITE

A área de Gestão e Coordenação definiu os circuitos documentais e os procedimentos.

10.2. Coordenação do apoio informático

O sistema informático da CITE esteve integrado na rede do II, IP. durante o ano de 2016. O sector informático da Comissão, em articulação com o II, IP, providenciou as diligências necessárias para o correto funcionamento do parque informático e de telecomunicações e respetivo *software*.

Os computadores existentes na CITE correspondem a estações padrão, integrando *software* idêntico e encontram-se equipados com a versão Microsoft Office 2010.

10.3. Coordenação da gestão do economato

Teve início o procedimento para implementação da gestão e controlo informático do economato.

10.4. Coordenação da gestão do inventário

Cf. 10.3

11. APRECIAR A CONFORMIDADE DOS ANÚNCIOS DE OFERTA DE EMPREGO E OUTRAS FORMAS DE PUBLICITAÇÃO DE PROCESSOS DE SELEÇÃO E RECRUTAMENTO, QUER NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, QUER NO SECTOR PRIVADO

11.1. Análise de anúncios *on line* (imprensa diária e sites)

Com vista à apreciação da conformidade dos anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, a CITE analisou semanalmente, durante o ano de 2016, a imprensa diária, bem como *páginas eletrónicas* com publicação de ofertas de emprego.

11.2. Apreciação de anúncios de ofertas de emprego e outras formas de publicitação de processos de seleção e recrutamento, de acordo com critérios de conformidade legal

Semanalmente, foi consultada a imprensa *online* sendo pesquisadas ofertas de emprego potencialmente discriminatórias em função do sexo, de que resultou uma recolha de 5213 anúncios.

As discriminações mais frequentes prendem-se com a indicação M/F pouco visível e/ou referência a elementos claramente indiciadores de preferência por um dos sexos.

11.3. Registo e atualização permanente dos anúncios (discriminatórios e não discriminatórios) em base de dados

A base de dados para registos de anúncios de oferta de emprego tem vindo a ser melhorada e reúne todas as situações de potencial discriminação e não discriminação, recolhidas de forma aleatória. Durante o ano de 2016 foram analisados e introduzidos na base 5213 anúncios de oferta de emprego. Dos anúncios analisados durante o ano, 755 foram considerados discriminatórios em função do sexo, por violação do disposto nos artigos 24.º e 30.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o que corresponde a uma percentagem de 15%, tendo as entidades anunciantes sido notificadas da desconformidade e convidadas a regularizar a situação. Os casos de sucesso correspondem àqueles em que a entidade respondeu à CITE informando expressamente sobre a regularização da situação.

Quadro n.º 17 - Número de anúncios analisados e registados por trimestre

MÊS	Analisados		Anúncios discriminatórios		Anúncios não discriminatórios	Casos de sucesso comprovado	Notificação para regularização		Enviados ACT	Denúncias
janeiro	514	100%	76		438	17	76	100%	0	1
fevereiro	552	100%	79		473	5	79	100%	0	1
março	537	100%	75		462	7	75	100%	0	0
1º Trim	1603	100%	230	14,3%	1373	29	230	100%	0	2
abril	425	100%	54		371	5	54	100%	0	1
maio	502	100%	64		438	10	64	100%	0	0
junho	431	100%	55		376	12	55	100%	0	0
2º Trim	1358	100%	173	12,8%	1185	27	173	100%	0	1
julho	232	100%	34		198	9	34	100%	0	1
agosto	442	100%	71		371	21	71	100%	0	0
setembro	498	100%	76		422	18	76	100%	0	0
3º Trim	1172	100%	181	15,44%	991	48	181	100%	0	1
outubro	397	100%	65		332	17	65	100%	0	3
novembro	444	100%	62		382	15	62	100%	0	0
dezembro	239	100%	44		195	14	44	100%	0	0
4º Trim	1080	100%	171	15,83%	909	46	171	100%	0	3
Totais	5213	100%	755	15%	4488	150	755	100%	0	7

Fonte: CITE

De acordo com os dados, verifica-se que a maioria dos anúncios (4.458, ou seja 85,52%) cumpre as exigências legais relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Constituíram indicadores de discriminação o facto de anúncios serem dirigidos diretamente apenas a um dos sexos (normalmente masculino) e/ou não conterem informação visível e clara com identificação de que a oferta se destina a trabalhadores/as de ambos os sexos (M/F). Assim, a CITE deu conhecimento às 755 entidades empregadoras, anunciantes sobre a legislação aplicável, de forma a sensibilizar as referidas entidades e a promover a igualdade de género e não discriminação. No quadro abaixo é possível verificar a evolução dos anúncios discriminatórios:

Quadro n.º 18 – Evolução dos anúncios analisados e percentagem (%) de anúncios discriminatórios

Ano	Anúncios analisados	% Anúncios discriminatórios
2012	3.973	12%
2013	5.702	14%
2014	4.621	14%
2015	6.074	15%
2016	5.213	14%

Fonte: CITE

11.4. Tratamento de situações potencialmente discriminatórias detetadas e adoção de estratégias preventivas e corretivas

Relativamente ao tratamento de situações potencialmente discriminatórias realça-se o facto de terem sido alvo de intervenção os 755 anúncios identificados, sendo que 150 foram considerados casos de sucesso, isto é, após notificação, as entidades anunciantes contactaram a CITE informando expressamente que passariam a cumprir a legislação em vigor, correspondendo este número a uma percentagem de 20% de casos de sucesso comprovado. No mesmo período houve a registar 7 denúncias de potenciais trabalhadores/as tendo sido notificadas por escrito as entidades empregadoras anunciantes e informados/as os/as candidatos/as do procedimento seguido. Outros casos de sucesso foram verificados *online*, embora a entidade empregadora não tenha comunicado à CITE, formalmente, a regularização.

11.5. Divulgação do manual orientador para redação e publicação de anúncios

A CITE reforçou a divulgação do *flyer* dos anúncios de oferta de emprego, orientador da redação e publicação de anúncios nos meios de comunicação social. O referido *flyer* é encaminhado como anexo ao ofício de sensibilização às entidades empregadoras, sempre que detetado um anúncio discriminatório em função do sexo.

11.6. Registo dos casos de correção de situações potencialmente discriminatórias

A CITE responde a todas as situações de potencial discriminação, sempre que denunciadas ou detetadas.

No âmbito das situações analisadas, as que integram teor discriminatório no trabalho e no emprego em função do sexo foram objeto de envio de ofício de sensibilização às entidades empregadoras anunciantes (desde que identificadas) e aos meios de comunicação social que as publicam, sendo solicitada informação sobre regularização do anúncio.

De salientar que muitas entidades, após a notificação, contactam a CITE informando sobre a regularização do anúncio e o cumprimento da legislação em vigor. Ao número de entidades que expressamente comunica à CITE a opção pela conformidade legal corresponde uma percentagem de casos de sucesso comprovado.

4.2. Área Jurídica

A Área Jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação na área laboral, colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade de género e nas atividades de formação, sensibilização e promoção de estudos da CITE, assegura o apoio e assessoria jurídica à Comissão e realiza atendimento especializado, bem como a ligação jurídica à ACT.

1. PROSEGUIR A APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1.1. Emissão de pareceres, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral, pelos tribunais, pelos ministérios, pelas associações sindicais e confederações patronais, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada, ou por iniciativa própria

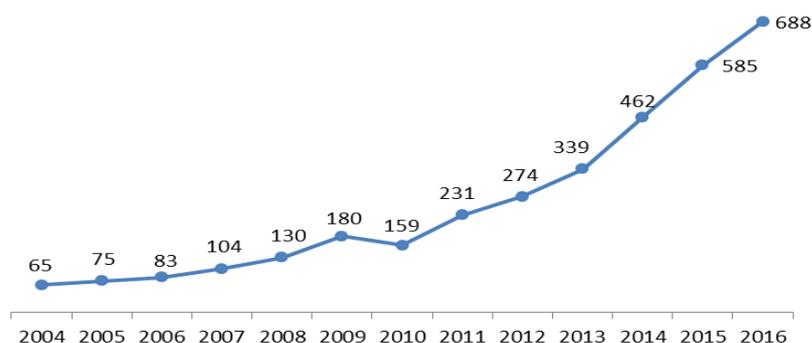
Em 2016, realizaram-se 26 reuniões da CITE nas quais foram aprovados pareceres prévios, pareceres interpretativos, respostas a reclamações de pareceres e arquivamentos de queixas já resolvidas.

De salientar que os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (prévios a despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores em gozo de licença parental, e prévios à recusa por parte do empregador de conceder regimes de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível) têm que ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Em 2016 foram emitidos 688 pareceres e a CITE deliberou sobre 19 repostas a reclamações de pareceres (18 mulheres e 3 homens), tendo sido mantida a decisão em 17 dos casos.

De salientar o aumento do número de pareceres emitidos nos últimos anos, conforme poderá verificar-se no gráfico infra.

Gráfico n.º 2 - Evolução dos pareceres aprovados em tripartida (2004-2016)



Do universo de pareceres aprovados, 655 (95%) corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por entidade empregadora, e os restantes 33 (5%) a pareceres de outra natureza.

Dos 655 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 91 (14%) foram referentes a intenção de despedimento, 554 (84,5%) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 10 (1,5%) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE não se opôs à cessação dos respetivos contratos de trabalho em 41% dos casos, por considerar afastada a presunção legal de inexistência de justa causa, conforme disposto no n.º 2 do artigo 63.º do Código do Trabalho. Destes, 30% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 70% foram aprovados por unanimidade.

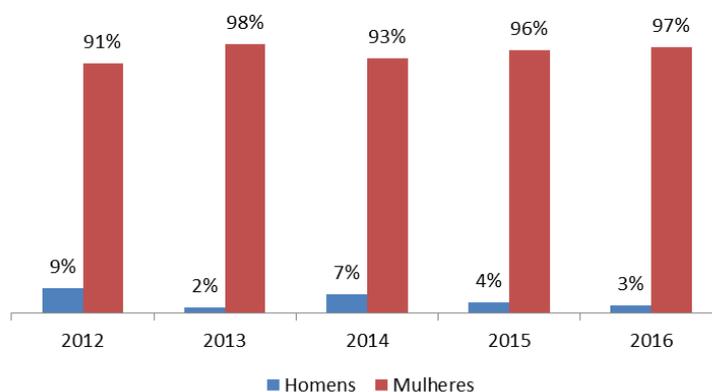
Quadro n.º 19 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos (2012-2016)

DESPEDIMENTOS	2012	2013	2014	2015	2016
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%
Maioria	13%	27%	10%	33%	30%
Favorável ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%
Não Favorável ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%*

Fonte: CITE

*Nos pareceres relativos a despedimentos coletivos, podem estar integradas mais do que uma pessoa

Gráfico n.º 3 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2012 a 2016)



Fonte: CITE

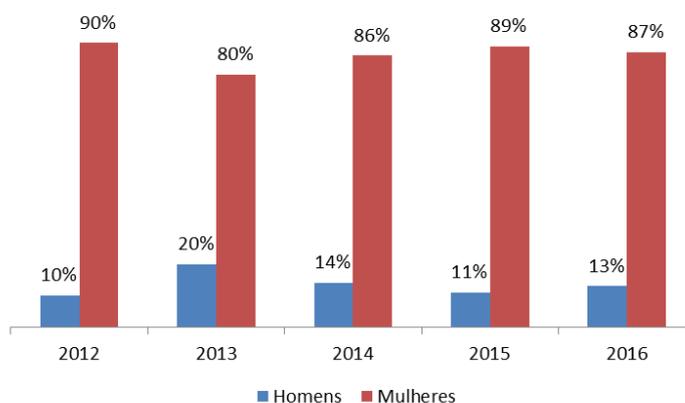
Dos pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, a CITE não se opôs à recusa em 10% dos casos, por considerar existirem razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme disposto no artigo 57.º do Código do Trabalho. Destes pareceres, 26% foram aprovados por maioria dos votos dos membros presentes nas reuniões de Comissão Tripartida e 74% foram aprovados por unanimidade.

Quadro n.º 20 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível

HORÁRIO FLEXÍVEL	2012	2013	2014	2015	2016
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%
Majoria	14%	15%	13%	11%	26%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%
Não Favorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 4 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2012 a 2016)



Fonte: CITE

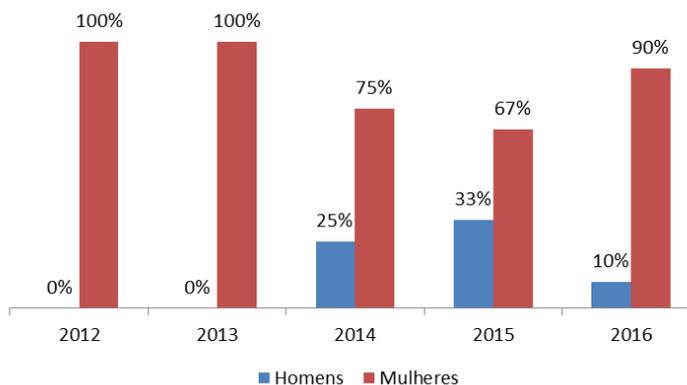
Relativamente aos 10 pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial, 9 dizem respeito a mulheres (90%), sendo que 5 obtiveram parecer favorável. Dos pareceres emitidos todos foram aprovados por unanimidade.

Quadro n.º 21 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%
Maioria	0%	0%	0%	11%	0%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%
Não Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 5 - Evolução dos pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012-2016)



Fonte: CITE

1.2. Preparação e apresentação dos pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores em gozo de licença parental, em 30 dias, para votação e deliberação na reunião tripartida.

Ver ponto 1.1.

1.3. Preparação e apresentação dos pareceres prévios relativos à intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial, em 30 dias, para votação e deliberação na reunião tripartida.

Ver ponto 1.1.

1.4. Registo de comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadores em gozo de licença parental

Ver ponto 1.1.

1.5. Tratamento das queixas apresentadas à CITE

No decorrer do ano de 2016 deram entrada na CITE 63 queixas, das quais foram concluídas 25. Do total, 5 foram transformadas em Pedido de Informação (PI), porquanto não houve autorização expressa para ser dada sequência ao contraditório com a entidade empregadora ou para envio à entidade inspetiva ou, após contacto pela área jurídica da CITE, o/a utente ficou esclarecido/a não tendo pretendido prosseguir com o procedimento. Das queixas entradas, 9 foram apresentadas por pessoas do sexo masculino e 54 por pessoas do sexo feminino. Uma queixa foi remetida à ACT. A diminuição do número de queixas entradas desde final de 2014, encontra-se diretamente relacionada com o aumento de pedidos de informação, sobretudo via correio eletrónico, e com o atendimento através da linha verde. Por outro lado, é de salientar que após ser exarado despacho pela presidente ou pelo vice-presidente para distribuição da documentação recebida à área jurídica, os/as juristas analisam e propõem a respetiva indexação, a Queixa (QX) ou Pedido de Informação (PI), de acordo com a análise jurídica que realizam.

QUADRO N.º 22 – EVOLUÇÃO DO N.º DE QUEIXAS ENVIADAS À ACT (2012-2016)

Ano	N.º
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	1

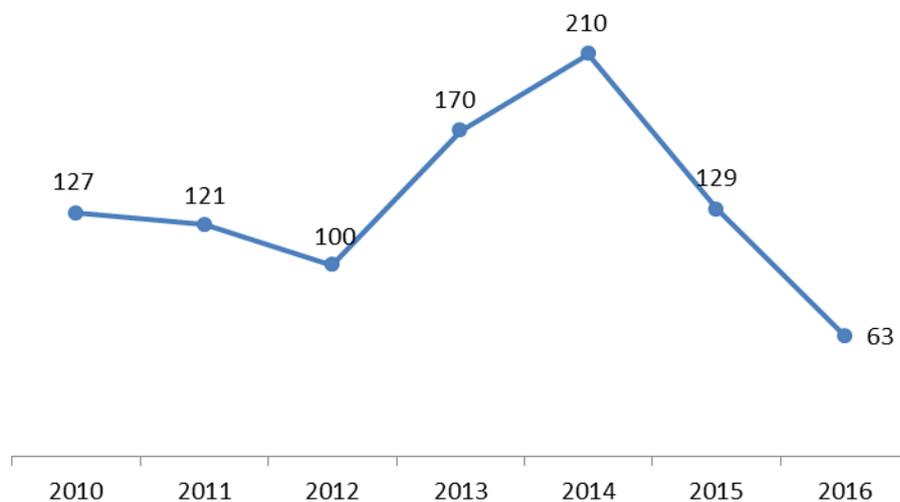
Fonte: CITE

QUADRO N.º 23 – EVOLUÇÃO DO N.º DE QUEIXAS ENTRADAS NA CITE POR ASSUNTO (2010-2016)

Queixas entradas na CITE e analisadas	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Parentalidade - Maternidade	26	21	13	11	20	16	10	117
Parentalidade - Paternidade	2	3	1	0	3	1	4	14
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	28	24	14	11	23	17	14	131
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	4	1	2	3	1	1	0	12
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	4	0	6	3	5	8	4	30
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	1	0	1	2	0	0	0	4
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	12	30	20	17	25	16	10	130
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	2	1	2	2	1	0	8
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	2	10	4	0	0	5	0	21
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	23	43	34	27	33	31	14	205
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	14	23	26	52	100	64	24	303
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	0	1	5	2	0	8
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	2	15	4	29	21	4	0	75
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	16	38	30	82	126	70	24	386
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	41	4	7	8	3	2	0	65
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	12	5	5	15	7	1	0	45
Fora do âmbito da CITE	4	2	1	3	1	3	5	19
Transformado em P.I.	3	5	9	11	13	5	6	52
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	0	0	13	4	0	0	17
Subtotal - Outros	60	16	22	50	28	11	11	198
TOTAL	127	121	100	170	210	129	63	920

Fonte: CITE

GRÁFICO N.º 6 - EVOLUÇÃO DAS QUEIXAS ENTRADAS NA CITE (2010 A 2016)



Fonte: CITE

2. COOPERAR COM A ACT E DEMAIS ENTIDADES NA APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO SOBRE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

2.1. Envio de informação de situações de eventual discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional para a ACT ou outra entidade competente

Cf. Quadro n.º 22

2.2. Solicitação de informações complementares consideradas pertinentes para a análise e tramitação de processos

2.3. Solicitação de visitas inspetivas aos locais de trabalho com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo

O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

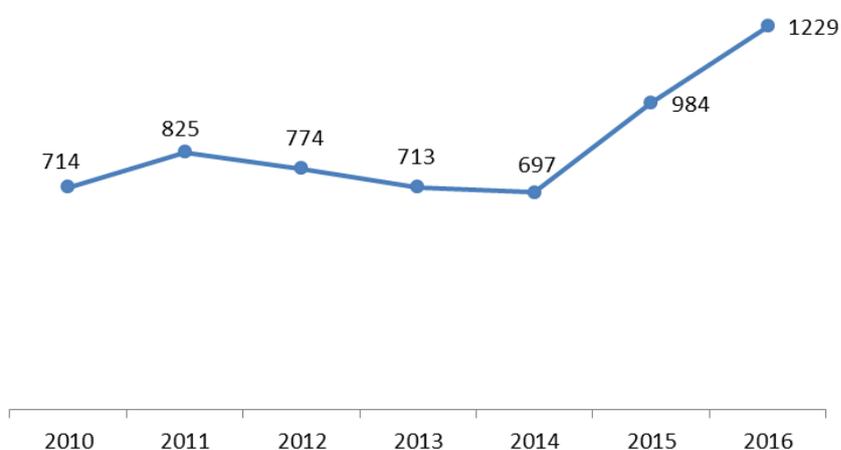
Deram entrada na CITE, de 4 de janeiro a 30 de dezembro de 2016, 1.229 comunicações de intenção de não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores homens em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no

n.º 3 do artigo 144.º do Código do Trabalho e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março. Foi remetida uma situação para apreciação pela ACT.

A CITE recebeu ainda 155 pedidos de informação relativos a eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo por parte da entidade empregadora. Do referido total, verificou-se que 57 entidades comunicaram à CITE e 98 entidades não comunicaram.

Foram emitidas e enviadas as respetivas declarações em conformidade de modo a poderem ser apresentadas à ACT pelas pessoas interessadas.

GRÁFICO N.º 7- EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE COMUNICAÇÕES DE NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO A TERMO (2010 A 2016)



Fonte: CITE

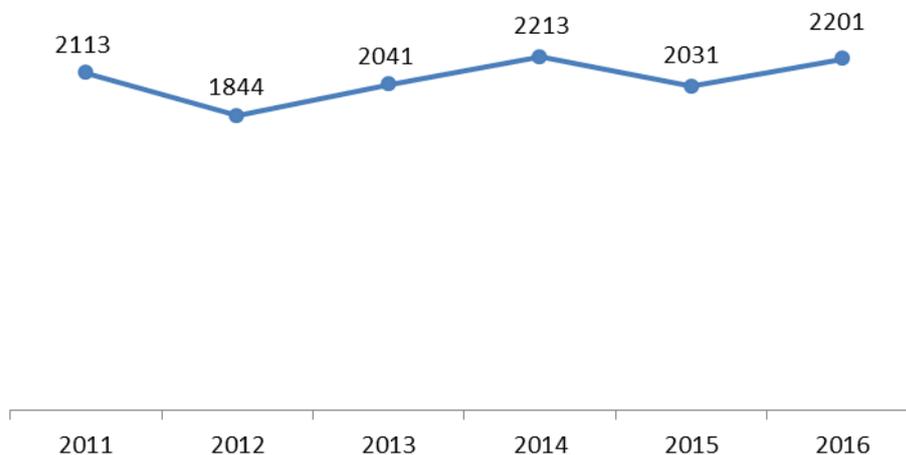
3. PRESTAR INFORMAÇÃO E APOIO JURÍDICO ESPECIALIZADOS

3.1. Atendimento efetuado por juristas na linha verde

A CITE disponibiliza um serviço de atendimento jurídico especializado sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego, e na formação profissional, sobre a proteção da parentalidade, e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Durante o ano de 2016, a área jurídica atendeu 2201 chamadas telefónicas de utentes através da Linha Verde – contacto disponível todos os dias úteis em horário publicitado na página eletrónica da Comissão. Em alternativa, os/as utentes poderão agendar atendimento jurídico presencial ou solicitar informações via correio eletrónico ou postal.

Gráfico n.º 8 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2011 a 2016)

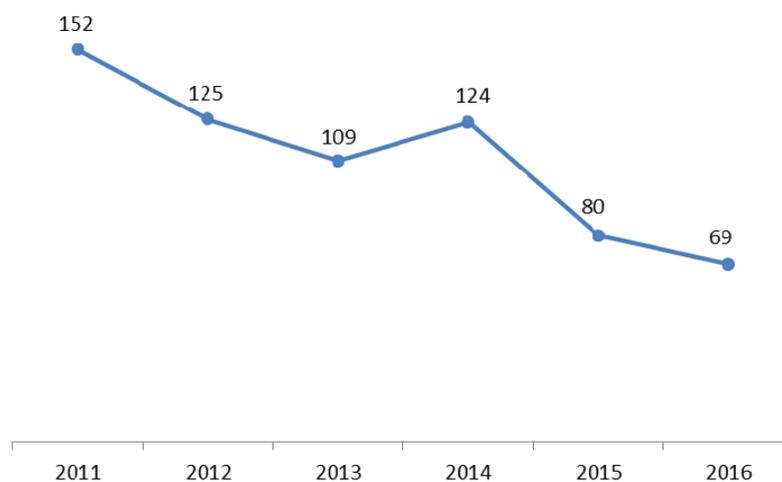


Fonte: CITE

Durante o ano de 2016 foram efetuados 69 atendimentos presenciais pela área jurídica da CITE.

A diminuição do número de atendimentos presenciais prende-se, essencialmente, com o esforço realizado no sentido de privilegiar outros canais de esclarecimento a utentes, designadamente apostando na informação técnica que consta da página eletrónica da Comissão e através do atendimento telefónico e via correio eletrónico, o que permitiu agilizar procedimentos e fazer face ao considerável aumento do número de pareceres objeto de deliberação.

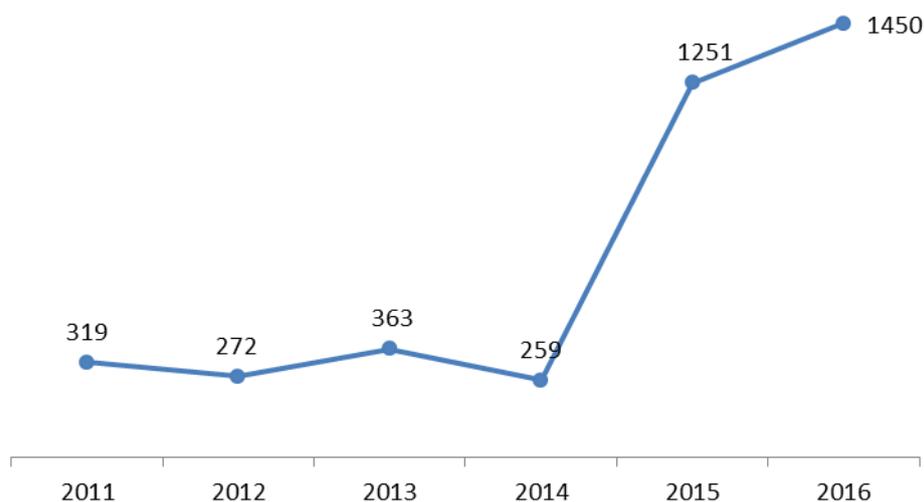
Gráfico n.º 9 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2011 a 2016)



Fonte: CITE

A CITE tem respondido a consultas que lhe são dirigidas por via eletrónica e postal sobre os direitos em matéria de igualdade entre mulheres e homens no emprego, no trabalho e na formação profissional, sobre a proteção da maternidade e da paternidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Gráfico nº 10 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2011 a 2016)



Fonte: CITE

3.2. Atendimento presencial efetuado por juristas

Ver ponto 3.1.

3.3. Resposta a pedidos de informação de natureza jurídica por telefone, por correio eletrónico e por ofício

Ver ponto 3.1.

4. COLABORAR NA DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E DAS SUAS COMPETÊNCIAS NA PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E DAS ENTIDADES EMPREGADORAS, BEM COMO NA PROTEÇÃO NA PARENTALIDADE

4.1. Participação em ações de sensibilização, divulgação e formação

A área jurídica colaborou na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis na página eletrónica; na elaboração de proposta de contributos para instrumentos de política no âmbito da matéria relativa à igualdade e não discriminação e à proteção na parentalidade; na assessoria à presidência e em ações de sensibilização, *workshops* e formação em articulação com a área dos projetos e formação.

5. APRECIAR A LEGALIDADE DE DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES CONSTANTES DE INSTRUMENTO DE REGULAMENTAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

5.1. Apreciação da legalidade de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho negociais e Decisões arbitrais, de acordo com metodologia previamente definida pelos/as representantes/as indicados/as no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março

Durante o ano de 2016 foram apreciados 215 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). Do total de 215 analisados, 19 IRCT continham cláusulas ilegais, tendo sido notificadas as partes outorgantes para se pronunciarem. O número total de normas ilegais apurado foi de 48.

Na grande maioria das situações em que a CITE considera existir indícios de discriminação nas cláusulas analisadas, as partes têm vindo a aceitar o entendimento da área técnica da CITE, que lhe tem sido transmitido, disponibilizando-se para alterar as mesmas voluntariamente, em conformidade com o Código do Trabalho, sem necessidade de recurso à via judicial.

A análise dos IRCT publicados em Boletim do Trabalho e Emprego levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- Ainda existem cláusulas em vigor “desatualizadas” face à legislação vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados;
- Continuam a ser publicadas normas que foram elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas, hoje tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas;

5.2. Elaboração de propostas de recomendação às partes outorgantes em IRCT analisados, quando contenham cláusulas desconformes com a lei

Em 2016 não houve recomendações.

5.3. Elaboração de pareceres fundamentados para envio ao Ministério Público com vista à declaração da nulidade de cláusulas ilegais, de acordo com o artigo 479.º do Código do Trabalho

Em 2016 não houve elaboração de pareceres.

6. PROMOVER E ACOMPANHAR O DIÁLOGO SOCIAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES

6.1. Promoção de ações de sensibilização

Cf. Pontos 4.1 da Área Jurídica.

6.2. Disponibilização de peritos/as para assessorar na elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva, quando solicitada.

Não foi solicitado.

6.3. Participação na elaboração dos planos de formação em igualdade entre homens e mulheres e nas ações de sensibilização

Ver ponto 4.1 da Área Jurídica.

7. ASSISTIR AS VÍTIMAS DE DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DO SEXO, NO TRABALHO, EMPREGO OU FORMAÇÃO PROFISSIONAL

7.1. Disponibilização de apoio jurídico

A assistência a vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, no emprego e na formação profissional concretizou-se essencialmente no atendimento jurídico realizado através de Linha Verde, no atendimento presencial e via telefone disponibilizado pela CITE e por correio eletrónico e via postal, tendo sido prestadas informações de carácter técnico-jurídico.

7.2. Informar sobre a possibilidade de atendimento por psicólogo/a nos casos de assédio sexual e/ou moral

Informação prestada quando solicitada.

8. PROMOVER DILIGÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO EM CASO DE CONFLITO INDIVIDUAL EM QUESTÕES DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO

8.1. Realização de conciliação, quando solicitada

Foi finalizado o Regulamento a adotar na realização de sessões de conciliação sempre que solicitadas por ambas as partes.

Em 2016, não foi solicitada a realização de conciliação.

9. DISPONIBILIZAR APOIO JURÍDICO A OUTRAS ÁREAS DA CITE

9.1. Produção de pareceres e informações técnicas de apoio à gestão

A área jurídica elaborou pareceres e informações técnicas de apoio à gestão.

9.2. Apoio e acompanhamento jurídico para contratação pública

O apoio e acompanhamento jurídico foram prestados sempre que solicitado.

9.3. Apoio e acompanhamento jurídico para gestão de recursos humanos

O apoio jurídico foi prestado sempre que solicitado.

4.3. Área Projetos e Formação

A **Área de Projetos e Formação** colabora na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral. Promove e elabora estudos sobre igualdade de género no mercado de trabalho. Compete-lhe, também, 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.

1. ORGANIZAR E ATRIBUIR O “PRÉMIO IGUALDADE É QUALIDADE” (PIQ) EM PARCERIA COM A CIG

1.1. a 1.6. – Prémio Igualdade é Qualidade (PIQ): procedimentos diversos

O PIQ tem por objeto o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade de género e não discriminação, se evidenciem pela promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, pela adoção de princípios e medidas eficazes, positivas, preventivas de discriminação ou inovadoras, na promoção de práticas que visem a prevenção e no combate à violência doméstica e de género, com vista a corrigir situações de desigualdade.

O referido Prémio, lançado no ano 2000, concorre atualmente para o cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017 e do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género 2014-2017, sendo a sua atribuição, desde 2009, da competência conjunta da CIG e da CITE.

No ano em apreço foram realizadas e concluídas as seguintes atividades:

- Atualização do Regulamento e disponibilização das grelhas de avaliação das candidaturas como anexos do próprio Regulamento;
- Sistematização das regras de avaliação no documento Metodologia de Avaliação;
- Revisão, preparação e disponibilização do formulário de candidatura *on line*;
- Receção de 7 candidaturas e respetiva análise documental;
- Elaboração de proposta com caderno de encargos para adjudicação a equipa externa do serviço de avaliação técnica das candidaturas.

2. PROMOVER ESTUDOS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO E CONCILIAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E APOIAR PUBLICAÇÕES NESTE ÂMBITO

2.1. Promoção e desenvolvimento do projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - *Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance*). O projeto integra um parceiro nacional e dois parceiros associados estrangeiros, um Norueguês e um Espanhol

O projeto *Men's Roles in a Gender Equality Perspective*, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013, decorreu de fevereiro de 2014 a outubro de 2016, tendo sido promovido pela CITE em parceria com o ICS-UL – Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, e conta com 2 parceiros associados, a UAM – *Universidad Autónoma de Madrid* e a NTNU – *Norwegian University of Science and Technology*.

Este projeto integrou o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto teve como objetivo a elaboração do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, o qual constitui uma base para o debate público, a disseminação e a sensibilização sobre o tema.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2016 foi finalizado o trabalho de investigação e realizaram-se as seguintes atividades:

- Análise dos pedidos de informação e queixas apresentadas à CITE, por homens, relativamente ao exercício de direitos de parentalidade e conciliação trabalho-família;
- Análise de informação disponível sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género: *ISSP Family and Gender Roles Survey*, *ESS*, inquéritos aos Usos do Tempo e outras fontes de informação, nomeadamente os Inquéritos ao Emprego;
- 3 Sessões de *Focus Group* para recolha das perspetivas de diferentes atores sociais – decisores políticos, peritos/as, parceiros sociais e organizações da sociedade civil – sobre desenvolvimentos passados, perspetivas futuras e desafios que se colocam à igualdade de género e às políticas de conciliação trabalho-família que impactem nos papéis dos homens e na igualdade de género na sociedade portuguesa;
- A conferência final do projeto, que decorreu a 14 de outubro de 2016, contou com a presença dos parceiros nacionais e internacionais do Projeto (ICS-ULisboa, CITE, NTNU e UAM) e com palestrantes especialistas em igualdade de género. O objetivo principal da Conferência foi apresentar as principais conclusões e recomendações a integrem o Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, sensibilizando e abrindo o debate sobre o tema com os participantes convidados, a comunidade científica, sociedade civil e os média.

A conferência teve como palestrante principal a coordenadora do Livro Branco Norueguês *Men, Male Roles and Gender Equality*, Nina Jon, especialista em igualdade de género e investigadora da *Norwegian Police University College*, em Oslo.

Participaram na conferência 90 pessoas (72 mulheres e 18 homens)

- Publicação do *Policy Brief II* – Homens e Licenças Parentais: Quadro legal, Atitudes e Práticas e do *Policy Brief III* – Principais Conclusões e Recomendações do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal. Estes *Policy Briefs* estão disponível online http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_002_03.html

- Publicação do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal. Disponível *online* em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/Livro_Branco_Homens_Igualdade_G.pdf

2.2. Participação como parceira no projeto *National Survey on Time Use by Men and Women* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - *Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance*), promovido pelo CESIS

O projeto INUT - *National Survey on Time Use by Men and Women* decorreu de outubro de 2014 a setembro de 2016, tendo sido promovido pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social em parceria com a CITE.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeira EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto teve como finalidade atualizar a informação sobre os usos do tempo de mulheres e de homens em Portugal, no que respeita em particular ao trabalho pago e ao trabalho não pago de cuidado, que suporte a promoção da articulação da vida profissional, pessoal e familiar. Informação atualizada sobre esta temática permitirá sensibilizar para a necessidade de promover a distribuição equilibrada do trabalho não pago de cuidado entre mulheres e homens, como instrumento para a igualdade de género, bem como formular recomendações para as políticas públicas no domínio da articulação da vida profissional, pessoal e familiar como instrumento para a igualdade de género.

Em 2016 realizaram-se as seguintes atividades:

- Foi concluída a análise do inquérito e elaborado o *Policy Brief* e o estudo Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal (disponíveis *online* em: <http://www.inut.info/produtos.html>);

- Realizou-se, no dia 28 de junho, a conferência final do projeto, na qual foram apresentados os principais resultados do estudo sobre o uso do tempo homens e mulheres em Portugal e formuladas recomendações para as políticas públicas no âmbito da promoção de uma partilha equilibrada entre mulheres e homens do tempo para o trabalho pago e do tempo para o trabalho não pago de cuidado. Participaram na conferência 105 pessoas, das quais 79 mulheres e 26 homens;

- A representante da CITE no projeto participou na 38.ª Conferência da IATUR - *International Association for Time Use Research*, que decorreu em Seul de 20 a 22 de julho, com a apresentação de um *poster* sobre o projeto e os resultados do inquérito nacional aos usos do tempo;

- Realizou-se, a 28 de setembro, a sessão de apresentação do estudo Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal, que contou com os comentários de María Ángeles Durán, Catedrática de Sociologia e professora de Investigação no Departamento de Economia do CCHS, Madrid, e de Sara Falcão Casaca, Professora do ISEG – ULisboa e investigadora do SOCIUS – Centro de Investigação em Sociologia Económica e das Organizações / CSG.

Estiveram presentes na sessão de apresentação do estudo 64 pessoas, das quais 48 mulheres e 16 homens;

- A Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo foi lançada a 26 de outubro, com o objetivo de sensibilizar para a conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e a vida pessoal. O mote da campanha foi “Está na hora! Vamos conciliar melhor o tempo entre o trabalho e a família”. Produziram-se os seguintes materiais de campanha: 1 *spot* TV, de 20’; 4 *spots* rádio, de 17’; 1 folheto desdobrável; *posters* de diversas dimensões; monofolhas; calendários; bloco de notas (disponível *online* em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/campanhas005.html>).

A campanha foi divulgada nos diversos canais da RTP e da TVI, na Rádio das Beiras, nos transportes públicos, na rede nacional de mupis da CEMUSA, e nas redes de mupis municipais de diversas cidades. A campanha foi igualmente divulgada na página eletrónica da CITE, na página Facebook da CITE e na página eletrónica do Projeto.

Participaram na sessão de lançamento da Campanha 59 pessoas, 44 mulheres e 15 homens.

2.3. Promoção e desenvolvimento do projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - *Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance*). O projeto integra vários parceiros nacionais e um parceiro Norueguês

O projeto *Sexual and Moral Harassment in the Workplace*, cuja candidatura foi aprovada em final de 2013, decorreu de janeiro de 2014 a abril de 2016. O projeto, de carácter transnacional, foi promovido pela CITE e contou com os seguintes parceiros: KS (Parceiro social norueguês), Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), Ordem dos Advogados (OA), Centro de Estudos Judiciários (CEJ), Instituto Superior de Ciências, Sociais e Políticas (ISCSP) – CIEG: Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, Câmara Municipal de Lisboa (CML) e uma média empresa da área do marketing, a empresa GRAFE.

Este projeto integra o Programa PT07: Integração da igualdade de género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada do Instrumento Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo), como projeto pré-definido.

O projeto teve como objetivos fazer um diagnóstico e caracterização do assédio sexual e moral no mercado de trabalho em Portugal, sensibilizar públicos estratégicos para o problema do assédio no local de trabalho e a troca de experiências e boas práticas, nesta matéria, entre Portugal e a Noruega.

Assim, o projeto previa a realização de um inquérito nacional ao assédio no mercado de trabalho, abrangendo o assédio sexual e moral em homens e mulheres, numa amostra a nível nacional, a criação de vários instrumentos de formação para prevenção e combate ao fenómeno do assédio no mercado de trabalho, e visitas de estudo e *workshops* para troca de experiências, em Portugal e na Noruega.

Para além da gestão técnica e financeira do projeto, em 2016 foi finalizado o trabalho de investigação e realizadas as seguintes atividades:

- Foi concluída a análise do inquérito sobre assédio sexual e moral no local de trabalho e elaborado o Policy Brief Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho em Portugal, com os principais resultados do inquérito, e o estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho (disponíveis online em: http://www.cite.gov.pt/pt/acite/projetos_eea_grants_001_04.html);

- Foram concluídos o plano de formação e materiais de formação sobre assédio sexual e moral no local de trabalho e realizada uma ação de formação piloto para teste e validação do plano e dos materiais de formação;

- Realizou-se a 9 de março de 2016 a conferência final do projeto na qual foram apresentados os resultados finais do inquérito nacional ao assédio no local de trabalho em Portugal. A conferência teve, também, como finalidade a partilha de experiências e a reflexão, proporcionando, deste modo, a sensibilização e a consciencialização de diversos interlocutores para a temática do assédio moral e sexual no local de trabalho, bem como o debate em torno das questões que lhe estão associadas.

A conferência contou com a presença de 138 participantes, 100 mulheres e 38 homens;

- Foi elaborado um manual de formação para prevenção e combate ao assédio no local de trabalho (disponível *online* em: http://www.cite.gov.pt/asstscite/images/fotosassedio/Manual_Form_Prevenir_Combater_Assedio_Sexual.pdf)

2.4. Contributo para publicações de interesse no âmbito da igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho

- Publicação do artigo 'Conciliar vida profissional e vida familiar' – Revista *Human Resources Portugal*, julho/agosto 2016

- Publicação do Artigo 'IGEN – Um Fórum de organizações comprometidas com a igualdade de género ' - Revista *Business Portugal* (pág.50), dezembro 2016

3. PROMOVER E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE DIVULGAÇÃO E INFORMAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO E CONCILIAÇÃO

3.1. Desenvolver a Ação de Promoção da Igualdade de Género em parceria com a ACT

A CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, numa iniciativa conjunta com a ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho, promoveu a Ação Nacional de Promoção da Igualdade de Género no Trabalho, com o objetivo de sensibilizar pública e socialmente para a importância da promoção da igualdade de género e do trabalho digno, assente em quatro eixos temáticos: igualdade salarial, assédio, proteção na parentalidade / conciliação e acesso ao trabalho, emprego e formação profissional, sob o alto patrocínio do Secretário de Estado do Emprego.

No dia 20 de setembro, decorreu a sessão de lançamento da referida Ação tendo estado presentes 124 pessoas: 96 mulheres e 38 homens.

3.2. Resposta a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade de género (Colóquios, Seminários, *Workshops*)

Durante o ano de 2016, a CITE participou em diversas conferências, colóquios, seminários e outras iniciativas, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos e as técnicas da organização, mas também o vice-presidente e a presidente, principalmente em intervenções ligadas a legislação laboral, aos estereótipos de género, à evolução da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, emprego e formação profissional e às políticas públicas.

As entidades que solicitaram as intervenções foram empresas do sector privado; organizações da economia social; administração central e local do Estado; universidades e escolas secundárias.

O número de respostas da CITE concretizadas face às solicitações para participação nestas iniciativas pode ser conferido no *Anexo 2 – Agenda Nacional*.

3.3. Participação na 11.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social

Com realização anual desde o ano de 2006, a Semana da Responsabilidade Social (SRS) reúne representantes do Governo, organismos públicos, empresas, universidades, parceiros sociais, ONG, economia social e agentes culturais. A par de Lisboa, a SRS percorreu o país ao longo de vários meses com ações específicas, demonstrando que a gestão responsável e a implementação de boas práticas no seio das organizações conduzem a maior rentabilidade, competitividade e reputação.

Todas as ações são coorganizadas por entidades representativas, de modo a garantir a pluralidade e diversidade de pontos de vista e abordagens.

Objetivos da SRS:

- Promover o debate e a reflexão em torno da temática da Responsabilidade Social;
- Potenciar o diálogo *multistakeholder*;
- Divulgar as iniciativas nacionais e internacionais no âmbito da responsabilidade social;
- Sensibilizar as organizações para a necessidade de evidenciar compromissos com os valores da Ética e da Responsabilidade Social numa economia global com desafios acrescidos.

A 11.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar de 30 de maio a 3 de junho, na CULTURGEST, foi dedicada ao tema "Cooperação para o Desenvolvimento", lançou um debate sobre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que a Agenda 2030 aponta como plano de ação para os próximos 15 anos.

No ano em apreço as atividades desenvolvidas incluíram:

- Participação nas reuniões das entidades coorganizadoras da Semana da Responsabilidade Social, promovidas pela APEE.
- Organização conjunta com a CIG do seminário subordinado ao tema ODS 5 - IGUALDADE DE GÉNERO, que teve lugar no dia 1 de junho, das 14h15 às 17h00.

3.4. Assinalar o Dia Europeu e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens, nomeadamente através da divulgação da Ferramenta de Diagnóstico de Disparidade Salarial de Género em Empresas: Calculadora DSG

Em conformidade com a recomendação da Comissão Europeia, que assinala o dia europeu da igualdade salarial, a CITE instituiu em Portugal o Dia Nacional da Igualdade Salarial, assinalado pela primeira vez em 2013.

A escolha do dia para assinalar o Dia Nacional da Igualdade Salarial não é arbitrária. Marca o número de dias extra que as mulheres teriam que trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam.

Seguindo a mesma linha estratégica da Comissão Europeia, o Dia Nacional da Igualdade Salarial passou a ser assinalado em Portugal, desde 2016, no final do ano, marcando o número de dias que as mulheres trabalham, por comparação com os homens, sem remuneração.

Assim, no dia 1 de novembro, foi assinalado o Dia Nacional da Igualdade Salarial, ou seja, o dia do ano em que as mulheres deixariam de ser pagas devido à diferença salarial entre homens e mulheres. Por comparação com os homens, é como se as mulheres trabalhassem 61 dias sem serem remuneradas. Seria como se a partir de 1 de novembro, as mulheres deixassem de ser remuneradas pelo seu trabalho, enquanto os homens continuavam a receber o seu salário até ao final do ano.

Para assinalar o dia e sensibilizar a opinião pública no sentido de inverter a persistência da diferença entre o que ganham as mulheres e o que ganham os homens, a CITE divulgou informação relativa às desigualdades salariais na sua página eletrónica e na imprensa escrita.

3.5. Participação em iniciativas promovidas por organizações públicas ou privadas para assinalar o Dia Internacional da Mulher

A CITE deu resposta às solicitações consideradas estratégicas para a sua atividade, participando em diversos eventos, de âmbito nacional, conforme descrito no Anexo 2 – Agenda Nacional, nomeadamente:

- Seminário de sensibilização (2 horas) – Comemoração do dia internacional da mulher – “A Igualdade de Género”, Lisboa (60 participantes: 45 mulheres e 15 homens), promovido pela CIG.

3.6. Participação em iniciativas promovidas por universidades, centros de estudos ou outras organizações, nomeadamente aquelas com as quais existem protocolos de parceria

A CITE participou, ao longo de 2016, em diversos seminários, conferências e iniciativas promovidas por Universidades e centros de estudos, conforme consta do *Anexo 2 – Agenda Nacional*.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos, as técnicas, o vice-presidente e a presidente e da CITE.

3.7. Participar em iniciativas promovidas pela comissão organizadora do Dia Municipal para a Igualdade

Pelo quinto ano consecutivo, a comissão organizadora da iniciativa “Igualdade é Desenvolvimento” contou com cerca de 50 iniciativas nacionais em articulação com entidades privadas, públicas, e organizações da sociedade civil para assinalar o Dia Municipal para a Igualdade (DMI), que anualmente é celebrado no dia 24 de outubro.

Em Lisboa, a CITE participou nas reuniões preparatórias da organização do DMI, sob a coordenação da ANIMAR, tendo em vista a definição das iniciativas a realizar, enquanto elemento da comissão organizadora e com participação ativa na organização das seguintes iniciativas:

- Caminhada do Dia Municipal para a Igualdade – 23-10-2016 | 09h00 | Parque Eduardo VII

O Fórum Empresas para a Igualdade (iGen) acompanhou também a iniciativa, através da participação de trabalhadores e de trabalhadoras na caminhada e de patrocínio atribuídos pelo Banco Santander, pela REN, pela empresa CTT e pela EMEL.

- Seminário - Refugiados/as e Igualdade: Fatores de diversidade, imperativos de igualdade – 24-10-2016 | 09h30 | Teatro da Trindade Coelho (INATEL).

4. DESENVOLVER PROJETOS E PARTICIPAR EM REDES E PARCERIAS QUE PROMOAM A RESPONSABILIDADE SOCIAL, A IGUALDADE DE GÉNERO NO MERCADO DE TRABALHO E A CONCILIAÇÃO TRABALHO/FAMÍLIA

4.1. Promoção do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade - O nosso compromisso

4.1.1. Coordenação da *task force*

Foram realizadas 11 reuniões de *Task Force*, nas seguintes datas: 7-01, 4-02, 1-03, 8-04, 12-05, 7-06, 12-07, 13-09, 11-10, 8-11 e 13-12.

4.1.2. Participação na organização das reuniões plenárias

Foram realizadas 4 reuniões plenárias, nas seguintes datas e locais: 16-02/APSS – Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, S.A. (Setúbal); 19-04/PSA Peugeot-Citröen (Mangualde); 5-07/Galp Energia (Lisboa) e 4-10/Nestlé Portugal (Lisboa).

4.1.3. Participação nos grupos de trabalho

A participação da CITE no acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos pelos quatro Grupos de Trabalho, que foram reorganizados por ocasião da reunião plenária de 19-04/PSA Peugeot-Citröen (Mangualde), traduziu-se na participação em três reuniões presenciais do GT 1 – Comunicação e Imagem e no acompanhamento de todos os Grupos de Trabalho através de contactos telefónicos e de correio eletrónico, com particular incidência no GT 3 – Reuniões Plenárias e no GT 4 – Publicações.

4.1.4. Promoção e organização da cerimónia de assinatura dos acordos de adesão e de renovação de compromissos

Foram organizadas 2 cerimónias de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum:

- A primeira, em 26 de janeiro, para um total de 39 organizações (28 renovaram o Compromisso e 11 assinaram pela primeira vez), que teve lugar nas instalações da REN Redes Energéticas Nacionais
- A segunda, em 6 de dezembro, para um total de 60 organizações (39 renovaram o Compromisso e 21 assinaram pela primeira vez), numa parceria com a Baía do Tejo, S.A. e o Instituto Superior Técnico, que teve lugar nas instalações daquele Instituto.
- Para a ocasião foi produzido um *flyer* com informação sobre o Fórum e a atividade desenvolvida em 2016 e 2 *roll ups* de promoção.

4.2. Participação nas reuniões da Comissão de Acompanhamento da RSO PT, na qualidade de membro promotor da Rede

A REDE RSO PT é uma estrutura nacional, aberta, informal, multisectorial e multifuncional que agrupa entidades de referência do mundo empresarial, do Estado e da sociedade civil que promove a Responsabilidade Social das organizações.

A CITE é membro fundador da Rede, membro da Comissão de Acompanhamento, membro dos Grupos de Trabalho da ISO 26000, da Educação/Formação e do Grupo Temático da Igualdade de Género. A CITE participou em quatro reuniões da comissão de acompanhamento da RSO PT para definição e acompanhamento do plano anual de atividades e para a organização da Convenção anual da Rede.

4.3. Participação no Grupo Temático dos direitos humanos da RSO PT

Participação nas reuniões de trabalho do Grupo com vista à produção de um Folheto dirigido a todas as organizações tendo em vista a promoção da existência de Códigos de Ética e de Conduta.

Apresentação de contributos para o documento Código de Ética e de Conduta: vantagens e benefícios para a organização – Linhas Orientadoras.

4.4. Participação no grupo temático da Educação e Formação da RSO PT

O grupo temático não desenvolveu qualquer ação no ano em apreço.

4.5. Coordenação e dinamização do Grupo Temático da Igualdade de Género da RSO PT, bem como dos seus subgrupos

A CITE, como entidade coordenadora do Grupo de Trabalho Igualdade de Género da Rede RSOPT, coordenou os trabalhos do Grupo. As ações concretizadas foram as seguintes:

- Promoção de três reuniões de trabalho e produção de um instrumento de diagnóstico a aplicar às organizações membros da Rede com vista a conhecer a realidade da dimensão da igualdade de género nas organizações.

4.6. Participação na Rede de Responsabilidade Social do MTSSS, “Rede PorTodos”, bem como nos trabalhos a desenvolver no seu âmbito

A atividade da “Rede PorTodos” é desenvolvida de acordo com a respetiva missão, designadamente devendo:

- Ser um polo dinamizador da Responsabilidade Social no âmbito do Ministério, em sintonia com as normas nacionais e internacionais em vigor;

- Ser uma plataforma de partilha de experiências (*benchmarking*) de Responsabilidade Social entre os vários organismos e serviços do Ministério, para a disseminação e identificação das melhores práticas neste domínio, tendo em vista a melhoria do desempenho organizacional.

A “Rede PorTodos” prossegue os seguintes objetivos:

- Promove a adoção da Responsabilidade Social como um pressuposto da gestão dos serviços e organismos do Ministério;
- Cria uma plataforma de partilha de experiências nos diferentes domínios da Responsabilidade Social;
- Desenvolve uma cultura integrada de Responsabilidade Social no Ministério.

No ano em apreço a CITE:

- Participou em três reuniões.
- Dinamizou uma sessão de esclarecimento/debate no domínio do Assédio moral e sexual, subordinada ao tema “Assédio no Local de trabalho: Conhecer, Prevenir e Combater”, dirigida aos/às interlocutores/as da Rede e a mais uma pessoa por organismo/serviço com interesse na matéria.
- Participou na campanha No Na Vivi da “*única mixing cultures*” - que recolheu materiais e bens diversos, dos quais se destacam caixas de paracetamol e outros medicamentos, materiais de primeiros socorros, livros infantis, material escolar, roupas, jogos e brinquedos destinados a crianças da Guiné-Bissau – e na Campanha de recolha de roupa de homem - Comunidade Vida e Paz.
- Deu contributos para o relatório 2015 e para o plano de atividades de 2016.

4.7. Participação no Projeto EQUO promovido pela Questão de Igualdade- Associação para a Inovação Social

A CITE participou na jornada final de trabalho do Projeto EQUO – Igualdade de Género na Economia Social e Solidária, sessão que teve lugar no Pavilhão Multiusos de Odivelas no dia 30 de março de 2016.

4.8. Participação no projeto Portugal + Igual promovido pela Questão de Igualdade - Associação para a Inovação Social

A CITE participou nas sessões públicas de apresentação de resultados do projeto Portugal + Igual, realizadas no 27 de abril de 2016 no Auditório do Centro de Informação Urbana de Lisboa, no Instituto Politécnico de Leiria, em 28 de abril de 2016 e no Salão Nobre da Câmara Municipal de Faro, em 29 de abril de 2016.

4.9. Participação no projeto Igualdade de género nas empresas – *Break Even* (financiado pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS)

A CITE participou na Conferência de Encerramento que teve lugar no dia 5 de abril de 2016, no Auditório da Caixa Geral de Depósitos, no Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), da Universidade de Lisboa.

4.10. Participação no programa das Nações Unidas *WEPs (Women’s Empowerment Principles)* no âmbito do protocolo estabelecido com a APEE (UNGC-GCNP)

A CITE tem participado nas reuniões e ações promovidas pelo programa das Nações Unidas *WEPs (Women’s Empowerment Principles)*. De acordo com os compromissos estabelecidos, em 2016 participou na reunião da Comissão Executiva do capítulo português dos WEP, a 16 de março.

4.11. Participação no Conselho Municipal para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa

O Conselho Municipal para a Igualdade (CMI) é uma estrutura consultiva do Município de Lisboa que integra representantes de organizações governamentais e de organizações da sociedade civil, legalmente constituídas, que desenvolvam atividade nas áreas de objeto do Conselho e com intervenção na área do referido Município. A CITE integra o Conselho Municipal para a Igualdade, tendo participado nas suas diversas atividades, em particular na conferência internacional “Políticas e práticas na intervenção em violência de género”, que decorreu a 24 e 25 de novembro de 2016 e na ação de formação na área da violência doméstica, de 24 a 27 de outubro.

4.12. Participação na Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal / The Global Compact

A CITE aderiu à Rede Aliança Objetivos de Desenvolvimento Sustentável Portugal / The Global Compact, cuja sessão de adesão teve lugar no dia 20 de janeiro.

Participação nas reuniões plenárias da Aliança tendo em vista a realização de um ponto de situação da Aliança para os ODS; a definição do modelo de Governação da Aliança, a reflexão sobre as atividades a realizar pela Aliança e constituição do Grupo de Partes Interessadas (GPI):

. Primeira reunião plenária - 2 de março - Sala Nova Deli do Museu do Oriente

. Segunda reunião plenária - 12 de abril – Auditório de Camões, Instituto da Cooperação e da Língua

- Participação no *Think Tank ODS* – Encontro de reflexão sobre a implementação dos ODS em Portugal - 16, 17 e 18 de maio - CIUL (Centro de Informação Urbana de Lisboa), com o objetivo de partilhar conhecimentos, experiências, ideias e projetos, com vista a potenciais parcerias, nas áreas do Mar, Energia, Turismo Sustentável, Compras Sustentáveis e Empoderamento das Mulheres (WEP).

- Participação no GPI - Grupo de Partes Interessadas - primeira reunião no dia 24 de maio, nas instalações da Organização Macedo Vitorino & Associados [Rua do Alecrim, 26E, Lisboa]

- Organização conjunta com a CIG do seminário subordinado ao tema ODS 5 - IGUALDADE DE GÉNERO, que teve lugar no dia 1 de junho, das 14h15 às 17h00, no âmbito da 11.ª Semana da Responsabilidade Social.

4.13. Participação nas diversas atividades previstas nos protocolos estabelecidos entre a CITE e as diversas organizações

Durante o ano de 2016, a CITE manteve várias iniciativas decorrentes de protocolos estabelecidos anteriormente com entidades, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional e na conciliação entre a vida profissional com a vida familiar e pessoal, a saber:

EPWN – *European Professional Women's Network*

UMAR – União de Mulheres Alternativa e Resposta

Cf. Anexo 2 – Agenda Nacional.

5. PROMOVER FORMAÇÃO QUALIFICADA E ESPECIALIZADA EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

A CITE, continua a dinamizar *Workshops*, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, apoiando-se nos quatro referenciais de formação desenvolvidos para o efeito:

- RFIG_1 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego e *mainstreaming* nas organizações, destinado a dirigentes; técnicos e técnicas de RH; consultores e consultoras; juristas; jornalistas; ativos de empresas e entidades diversas; técnicos e técnicas do sector público e privado;
- RFIG_2 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego - O Direito como motor de mudança, destinado a juristas; dirigentes; gestores/as de RH; técnicos e técnicas de RH; ativos de empresas e entidades diversas;
- RFIG_3 (21 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para negociação coletiva, destinado a negociadores e negociadoras coletivos/as e parceiros sociais em geral.
- RFIG_4 (14 horas) - Referencial de Base em Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego para inspetores e inspetoras do trabalho.

Os referenciais foram dotados de plasticidade no sentido de permitir a sua adaptação a cargas horárias menores, optando-se por diferentes metodologias formativas adequadas ao público-alvo e à carga horária disponível.

5.1. Formação em Igualdade de Género para públicos-alvo estratégicos, nomeadamente negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras da ACT, organizações membro do iGen, dirigentes e técnicos/as de recursos humanos, consultores e consultoras, juristas, jornalistas, docentes, ativos de empresas e de entidades diversas, técnicos e técnicas do sector público e privado e trabalhadores e trabalhadoras de áreas segregadas

A CITE manteve, ao longo de 2016, a atividade formativa e as habituais ações de divulgação no âmbito das atribuições previstas nas alíneas a) e b) do artigo 4.º, assim como no âmbito da alínea b) do artigo 5.º da sua orgânica, procurando fomentar e acompanhar o diálogo social junto dos parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, e sensibilizar negociadores/as sindicais e patronais, inspetores e inspetoras do trabalho, diretores e diretoras de recursos humanos e outros técnicos e técnicas, enquanto públicos-alvo estratégicos, para as matérias de 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. Nestes termos, deu igualmente cumprimento ao previsto nas medidas 46 a 49 da área estratégica 3 do V PNI.

Destaca-se em 2016 o projeto de formação “A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego”, resultante da pareceria entre o IEFP, IP e a CITE e destinado aos/às gestores/as de oferta de emprego daquele instituto. Desta pareceria foram planificadas e realizadas 4 ações de formação realizadas no Porto, Coimbra, Lisboa e Beja, que abrangeram 153 técnicas/os do IEFP, IP.: 110 mulheres e 43 homens.

6. PROMOVER AÇÕES DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO

6.1. Desenvolvimento de ações de disseminação e sensibilização, em resposta a solicitações, em áreas consideradas estratégicas, incluindo as ações de sensibilização e informação previstas na medida 20 do Plano Estratégico para as Migrações

No âmbito da medida 21 do Plano Estratégico para as Migrações, durante o ano de 2016, a CITE realizou, em articulação com o Alto Comissariado para as Migrações, I. P. (ACM), 3 ações de sensibilização sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as num contexto de igualdade e não discriminação de género.

Os conteúdos da sensibilização incidiram sobre direitos e deveres na área da parentalidade, igualdade salarial, conciliação entre trabalho e família e assédio moral e sexual.

Cada ação de sensibilização teve a duração de 2h30.

O público-alvo destas ações foram mediadores/as do CNAIM - Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes, que fazem atendimento a cidadãos estrangeiros.

Participaram nas ações de sensibilização 36 mediadores/as, 6 homens e 30 mulheres.

As ações decorreram no CNAIM de Lisboa.

7. PARTICIPAR NA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE PLANOS E OUTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA NACIONAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE DE GÉNERO NO TRABALHO E NO EMPREGO

7.1. Acompanhamento da discussão pública e respetiva publicação e divulgação da Norma de Requisitos para o Sistema de Gestão da Conciliação Trabalho, Família e Vida Pessoal, elaborada pela CT 179

A Comissão Técnica 179 desenvolveu o novo modelo de Sistema de Gestão da Conciliação para diversas organizações (NP 4552:2016). Este referencial será compatível com outros sistemas de gestão, em particular com a nova versão da ISO 9001.

O objetivo principal da norma é fornecer requisitos às organizações, no sentido de estabelecerem e avaliarem a eficácia dos procedimentos centrados na introdução de políticas, objetivos e práticas de conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, com vista à obtenção de certificação.

Durante o ano em apreço a CITE participou nas reuniões de trabalho que conduziram à conclusão do texto da Norma e na apresentação pública que teve lugar no dia 16 de dezembro, no Centro de Informação Urbana de Lisboa - CIUL.

7.2. Reporte da execução das medidas em que a CITE tem participação no Plano Estratégico para as Migrações

O Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015, de 20 de março, atribui à CITE responsabilidades na execução da medida 21 – Promoção de informação sobre direitos e deveres dos trabalhadores imigrantes.

A CITE, em articulação com o ACM, procurou dar resposta à execução da medida 21 (ver ponto 6.1.), de acordo com a responsabilidade que lhe incumbe no âmbito deste Plano, tendo, igualmente, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução desta medida, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no PEN.

7.3. Execução e reporte periódico à tutela da execução das medidas atribuídas à CITE no V PN

O V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e não Discriminação, 2014-2017, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, atribui à CITE responsabilidades na execução de algumas medidas.

Através da diversidade da sua atuação, a CITE procurou dar resposta às medidas que lhe incumbem no âmbito deste Plano, tendo, igualmente em 2016, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

ATIVIDADES NÃO PREVISTAS NO PA 2016

- DIA DA MÃE

No dia 1 de maio, por ocasião do dia da mãe, a CITE realizou uma ação informativa sobre a legislação que promove a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e o equilíbrio na partilha das responsabilidades domésticas e familiares, disponibilizando informação pertinente na sua página eletrónica.

- DIA DAS AVÓS E DOS AVÓS

Realização de ação publicitária a 26 de julho no jornal Diário de Notícias, destacando os direitos de avós e avôs nas questões da conciliação parental.

- DIA DA CRIANÇA

Realização de ação publicitária a 1 de junho em jornal de tiragem nacional (Correio da Manhã) focada nas questões da conciliação parental.

- CARTA PORTUGUESA PARA A DIVERSIDADE

A CITE enquanto mecanismo nacional para a promoção da igualdade entre homens e mulheres no trabalho e no emprego em parceria com outras entidades públicas e privadas (ACM, CIG, GRACE, INR, Fundação Aga Khan) foi convidada, em agosto de 2015, a colaborar na elaboração da Carta Portuguesa para a Diversidade. Em março de 2016 participou na cerimónia pública de assinatura da carta pelas primeiras organizações. Participou ainda no Grupo de Trabalho do selo da Diversidade, cujo objetivo é elaborar o regulamento e lançar em 2017 o prémio “Selo da Diversidade”. Como membro do Conselho Executivo da Carta, a CITE participou igualmente em diversas reuniões para definir a estratégia e o plano de atividades para 2017 da Carta Portuguesa para a Diversidade.

4.4. Área Internacional e de Cooperação

A **Área Internacional e de Cooperação** é responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Cabe-lhe ainda a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente no âmbito da União Europeia.

1. PROMOVER, DESENVOLVER E PARTICIPAR EM PROJETOS E INICIATIVAS INTERNACIONAIS

1.1. Participação no projeto *Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)* - MK 11 IB SO 01, na Macedónia, num consórcio entre o Reino Unido (*Northern Ireland Co-operation Overseas (NI-CO)*), Portugal (CITE) e Roménia (*Department for Gender Equality, Ministry of Labour Family Social Protection and Elderly*)

A candidatura ao projeto *Twinning Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)*, foi aprovada em novembro de 2014, tendo o projeto tido início em maio de 2015, após um período de negociação e preparação do respetivo contrato de projeto.

O projeto teve a duração de 18 meses tendo finalizado em dezembro de 2016.

A CITE participou na qualidade de parceiro júnior, o que implicou a participação na planificação e monitorização do projeto, bem como a participação em missões técnicas. A CITE envolveu neste projeto duas técnicas.

O projeto teve como objetivos:

- Suporte para a prossecução do alinhamento da legislação do país sobre igualdade de género com o acervo da UE.
- Suporte para prosseguimento da implementação e acompanhamento da legislação e políticas, incluindo a integração da igualdade de género.
- Formação a nível nacional para apoio e defesa da igualdade de género.
- Monitorização da igualdade de género em projetos e programas.

Estas vertentes do projeto foram concretizadas com a realização de diversas atividades, que permitiram alcançar um conjunto vasto de “Mandatory Results” definidos no contrato de projeto.

A CITE participou, no âmbito da coordenação do projeto, nas 4 reuniões de parceria e nas 4 reuniões do *Steering Committee* que tiveram lugar em Skopje em março, junho, setembro e novembro de 2016.

As técnicas da CITE realizaram 12 missões técnicas à Macedónia, que totalizaram 70 dias de trabalho. As missões realizaram-se no âmbito das seguintes atividades do projeto:

- 2.1 *Assess the implementation of the law for Equal Opportunities of Women and Men, and the NAPGE, and identify potential bottleneck(s);*
- 2.3 *Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising;*
- 2.4 *Propose and support the further implementation of the NAPGE, as well awareness raising;*
- 3.1 *Conduct tailor-made training programme on how to promote and implement gender equality at local and central level (local politicians will be targeted as well);*
- 3.2 *Train members of the Committee for Protection against Discrimination, members of Assembly and other relevant stakeholders in how to encourage/ foster/ mainstream gender equality in the society;*

3.3 *Implement training programme for the members of Committee for Protection against Discrimination and other relevant stakeholders on how to identify and to proceed with unequal or potential unequal treatment between women and men.*

4.3 *Train national stakeholders on G-marker at local and national level;*

4.4 *Support the relevant administrations dealing with IPA and IPARD funds to introduce the G-marker and to use it as monitoring tool;*

No âmbito destas atividades a CITE realizou e participou nas seguintes ações:

- Análise sistemática dos objetivos, das metas e dos resultados definidos e alcançados pela Estratégia para a Igualdade de Género e pelo Plano Nacional de Ação para a Igualdade de Género 2013-2016, da República da Macedónia, bem como análise dos processos de monitorização e reporte.

- Conceção de diversos planos de formação e materiais de formação e realização de diversas ações de sensibilização e formação para públicos estratégicos, nomeadamente:

- *Gender Equality Training Programme - Module I: Labour, Employment and Gender Stereotypes*
- *Gender Mainstream Awareness Raising Training Programme - The Commission For Protection Against Discrimination (CPAD)*
- *Gender Mainstream Awareness Raising To Monitor Gender Equality In Projects And Programmes: G-Marker (for the IPA and IPARD staff and other national stakeholders)*
- *Gender Equality Assessment*
- *Portuguese Experience And Good Practices On Gender Equality*

- Compilação do manual *Toolkit on Gender Equality Policy and Legislation*, disponibilizado online.

- Entre 28 de março e 1 de abril de 2016 realizou-se uma visita de estudo a Portugal de uma delegação da Macedónia constituída por seis elementos de diversos serviços da administração pública, nomeadamente do Ministério do Trabalho e Assuntos Sociais, do Ministério da Cultura, do Ministério das Finanças e do Ministério do Interior, todos com responsabilidades e funções na área da igualdade, da não discriminação e dos direitos humanos.

A visita teve como objetivo geral o contacto com organizações relevantes na definição e implementação de políticas e medidas na área da igualdade de género, da não discriminação e dos direitos humanos em Portugal. A troca de informação e o debate sobre estas temáticas teve como finalidade alargar o conhecimento e a familiarização da delegação da Macedónia com a realidade portuguesa nestas matérias.

Foram realizadas reuniões com as seguintes organizações/pessoas: CITE, CIG, ACM, UMAR, Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres, Câmara Municipal de Cascais (município com um Plano Municipal para a Igualdade), Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Conselheira para a Igualdade do MTSSS e Subcomissão Parlamentar para a Igualdade e Não Discriminação.

- Dinamização de diversos *workshops*, em Skopje e em Bitola.

- Apresentação de uma comunicação na *Interactive Conference on Gender Equality*, organizada no âmbito deste projeto, que decorreu em Skopje, a 20 de setembro de 2016. Participaram nesta conferência cerca de 50 pessoas de diferentes *stakeholders* locais.

- Participação na Conferência de encerramento do projeto que teve como principal objetivo apresentar, junto de públicos estratégicos locais, os principais resultados e recomendações do projeto.

Participaram nesta Conferência um representante da Comissão Europeia na Macedónia, um representante do Governo da Irlanda do Norte, o diretor executivo da NI-CO - *Northern Ireland Co-operation Overseas*, bem como as *leaders* de projeto de cada um dos países que integram o consórcio responsável pela implementação do projeto.

O evento contou, ainda, com a participação de cerca de 50 pessoas de diferentes *stakeholders* locais, nomeadamente representantes de organismos públicos da Macedónia, representantes de organizações internacionais com delegações no país, representantes de ONG e associações com responsabilidades na área da igualdade de género.

1.2. Participação, enquanto parceiro no Projeto AFRESH - *Action for Real Empowerment against Sexual Harassment* (em fase de candidatura)

A CITE participou na candidatura do Projeto “*AFRESH - Action for Real Empowerment against Sexual Harassment*” à *call* do Programa *Rights, Equality and Citizenship JUST/2015/RDAP/AG/SEXV - Action grants to support transnational projects to combat sexual harassment and sexual violence against women and girls*.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora a *NCPE – National Commission for the Promotion of Equality*, de Malta, e seria desenvolvido por uma parceria formada por parceiros malteses, portugueses e franceses.

O projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

Para além deste projeto a CITE participou noutras iniciativas:

Preparação da candidatura à EU CALL JUST/2015/RGEN/AG/ROLE

- Preparação de candidatura do Projeto *Overcoming stereotypical gender role models - taking non-discriminatory human resource decisions*, promovido pela *Federal Anti-Discrimination Agency (FADA)* em que a CITE se propôs como parceira.

Esta candidatura não foi aprovada.

- Preparação da candidatura à EU CALL JUST/2015/RGEN/AG/ROLE

Preparação de candidatura do Projeto *Gender Equality: Working the Present Building the Future*, promovido pela *Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social*, em que a CITE se propôs como parceira associada.

Esta candidatura não foi aprovada.

2. ACOMPANHAR E PARTICIPAR EM INICIATIVAS DE IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO JUNTO DE ORGANISMOS DA UNIÃO EUROPEIA (UE) E OUTRAS ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS, BEM COMO FORNECER CONTRIBUTOS TÉCNICOS RELATIVOS À APLICAÇÃO DE INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS

2.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências neerlandesa e eslovaca da União Europeia

No âmbito da Presidência Eslovaca, a CITE fez-se representar na Conferência *Work-Life Balance in a Changing Society*, que teve lugar em Bratislava, a 20 e 21 de setembro, organizada pelo Ministério do Trabalho, Assuntos Sociais e Família da República da Eslováquia, contando igualmente com o apoio da Comissão Europeia.

A conferência abordou um conjunto de temas relacionados com o equilíbrio entre as várias dimensões da vida numa sociedade em mudança, nomeadamente: equilíbrio entre trabalho, família e vida privada como condição para a igualdade de género; Cuidar de crianças: partilha da responsabilidade de cuidar entre pais e sociedade; Licenças

parentais e soluções de trabalho flexível; Cuidar dos mais velhos e de outros dependentes. Foi, ainda, apresentado o Estudo da EIGE para a Presidência Eslovaca subordinado ao tema ‘Mulheres e Pobreza’.

2.2. Contribuição técnica, no âmbito das competências da CITE, para a elaboração de relatórios nacionais de aplicação/implementação de instrumentos internacionais, nomeadamente da CEDAW, Plataforma de Pequim, Carta Social Europeia Revista, Mecanismo de Revisão Periódica Universal (UPR - UNIVERSAL PERIODIC REVIEW) - Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, Convenções da OIT e Diretivas Europeias, PIDESC (Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais)

- A CITE deu contributos para a elaboração do Relatório Nacional do 3º ciclo de revisão e avaliação da implementação do Plano de Ação de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPPA), cingindo-se, de acordo com as suas competências e atribuições, às matérias versadas no Compromisso 8 – Integrar a abordagem de género numa sociedade em envelhecimento, da *UNECE Regional Implementation Strategy (RIS)*.

- A CITE deu contributos para o Relatório de aplicação, para o período entre 1 de junho de 2011 e 31 de maio de 2016, da Convenção n.º 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores de ambos os sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares.

- A CITE deu contributos para a avaliação intercalar da aplicação das recomendações, aceites por Portugal, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas relativamente ao 2º EXAME UPR – Mecanismo de Revisão Periódica Universal de Portugal – Nações Unidas, que decorreu em abril de 2014, em Genebra.

- No âmbito da preparação da avaliação do 15.º a 17.º Relatórios Nacionais sobre a aplicação da Convenção Internacional sobre o Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (CERD), que decorreu em novembro de 2016, em Genebra, a CITE elaborou fichas temáticas relativas à discriminação de género no mercado de trabalho e à sensibilização e formação sobre discriminação no mercado de trabalho para públicos estratégicos.

- A CITE, no âmbito das suas competências, deu contributos para a resposta do MTSSS ao questionário sobre direito ao trabalho das mulheres, no âmbito da Resolução A/HRC/RES/30/15 – *Right to Work*, adotada pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas a 23 de março de 2016.

- A CITE deu contributos no âmbito da consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

- A CITE deu informação sobre medidas/políticas/instrumentos existentes na área da igualdade entre mulheres e homens no trabalho que concorrem para a implementação da Agenda 2030, nomeadamente no que se refere aos objetivo 8 – Trabalho digno e crescimento económico e ao objetivo 10 – Reduzir as desigualdades dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).

- A CITE, no âmbito das suas competências, deu contributos para a resposta do MTSSS ao questionário *Survey on progress towards Gender Equality in the area of “Employment”*, relativamente a ações desenvolvidas no quadro da Recomendação do Conselho da OCDE, de maio de 2013, sobre Igualdade de Género na Educação, Emprego e Empreendedorismo.

- A CITE deu contributos relativamente à Declaração da UE sobre violência contra homens e mulheres no mundo do trabalho, apresentada na reunião de peritos sobre a violência contra homens e mulheres no mundo do trabalho, que decorreu em outubro de 2016, em Genebra, na OIT.

3. PARTICIPAR EM REDES, PARCERIAS, FÓRUNS E GRUPOS DE TRABALHO INTERNACIONAIS

3.1. Participação nas reuniões e nos grupos de trabalho designados no âmbito de grupos e instituições da Comissão Europeia, nomeadamente:

Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia, tendo participado nas reuniões deste Comité realizadas em maio e em dezembro de 2016, em Bruxelas.

O Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens foi criado em 1981 pela Decisão da Comissão 82/43/EEC.

O Comité tem por missão apoiar a Comissão na elaboração e na execução da sua política de promoção do emprego das mulheres e de promoção da igualdade entre mulheres e homens e assegurar uma troca permanente de experiências e de ações desenvolvidas na Comunidade nos domínios em questão.

O Comité é, desde janeiro de 2011, com a entrada em funcionamento da nova Comissão e a passagem das questões da Igualdade para a *DG Justice*, coordenado pela *DG Justice - Directorate D: Equality - Unit D.2 – Gender Equality*.

São membros deste Comité Consultivo os organismos nacionais oficiais encarregados da igualdade em cada Estado-Membro da União Europeia e os parceiros sociais a nível europeu. Têm estatuto de observador o *Lobby Europeu das Mulheres*, os países EFTA, a OIT, o Conselho da Europa, a Equinet e o EIGE.

O Comité procede a trocas de informações com a Comissão sobre as ações empreendidas aos níveis comunitário e nacional e emite pareceres ou apresenta relatórios à Comissão, particularmente no âmbito da política da igualdade entre mulheres e homens, quer a pedido desta quer por iniciativa própria.

Em 2016 foi proposto que o Comité *elaborasse 2 Opinions: a) Women migrants and refugees in Europe e b) Female Genital Mutilation (FGM)*.

Por considerar que não possui *expertise* nestas matérias, a CITE não integrou nenhum dos grupos de trabalho constituídos para tratamento dos temas agendados para o ano de 2016.

Para além das duas *Opinions* referidas acima, em 2016 o Comité Consultivo decidiu elaborar uma *Ad-hoc Opinion* sobre conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar, tendo a CITE dado contributos para este documento.

EQUINET – Rede Europeia de Mecanismos para a Igualdade de Género

A EQUINET foi criada em 2007 com o estatuto de associação internacional sem fins lucrativos. Integra 42 mecanismos para a igualdade de 32 países europeus.

A EQUINET 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 anti discriminação da UE.

A reunião anual da assembleia geral da EQUINET decorreu em Bruxelas, a 29 e 30 de setembro de 2016. Por motivos de sobreposição de agenda a CITE não participou na reunião, tendo delegado o seu voto no representante da CIG.

Foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET.

Em 2016, a CITE integrou os seguintes grupos de trabalho:

- *Evaluation Lab*

O *Evaluation Lab* foi um projeto a dois anos (2015-2016) que teve como finalidade a criação de uma plataforma de peritos entre os/as colaboradores/as dos mecanismos de igualdade, interessados/as e com experiência na avaliação dos impactos da atividade do seu mecanismo ou com vontade de iniciar esse trabalho.

O *Evaluation Lab* tinha como objetivos:

- Equipar os mecanismos de igualdade com mais ferramentas para avaliarem o seu trabalho;
- Preparar o caminho para desenvolver ainda mais o trabalho de avaliação feito pelos mecanismos de igualdade.

No ano de 2016 a CITE participou na reunião do *Evaluation Lab*, que decorreu no dia 29 de janeiro, em Bruxelas.

- *Gender Equality*

A rede dos Mecanismos Nacionais de Igualdade de Género da Comissão Europeia foi extinta em 2012 e integrada na EQUINET, dando origem ao grupo de trabalho *Gender Equality*, que foi coordenado pela CITE de 2012 até final de 2014.

Em 2016, o grupo de trabalho centrou-se no debate sobre as melhores estratégias para lidar com queixas relativas a discriminação salarial, à igualdade de remuneração e na elaboração de um manual sobre como construir um caso sobre a igualdade de remuneração.

Assim, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

Discussão e análise das estratégias usadas pelos membros representados no grupo de trabalho no que se refere à discriminação salarial;

Constituição de subgrupo de trabalho para elaboração de um manual sobre como construir a defesa, em termos jurídicos, de situações de discriminação salarial;

Contribuir para a preparação e organização do seminário *GENDER EQUALITY IN EDUCATION*, que decorreu em Praga, a 19 – 20 de maio de 2016; e da conferência *DIVERSE, INCLUSIVE AND EQUAL: INNOVATING AT THE INTERSECTIONS OF GENDER EQUALITY*, realizada em Bruxelas, a 7 de dezembro de 2016;

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Bruxelas, no dia 21 de abril e fez parte do grupo de redação do Manual *“How to Build a Case on Equal Pay”* (disponível *online* na página eletrónica da Equinet <http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay>).

Outras atividades:

- A CITE esteve representada no grupo de trabalho *Gender Equality da Equinet* e presente na mesa redonda sobre conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar da *Equality and Human Rights Commission (UK)* que decorreu no Parlamento Europeu a 20 de abril de 2016.

- A CITE participou na conferência da Equinet: *DIVERSE, INCLUSIVE AND EQUAL: INNOVATING AT THE INTERSECTIONS OF GENDER EQUALITY*, realizada em Bruxelas, a 7 de dezembro de 2016.

EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género

A CITE participou na 17.ª reunião do fórum de peritos/as do EIGE, em Vilnius de 19 a 20 abril, no âmbito da presidência de Malta da União Europeia.

3.2. Participação nas reuniões e grupos de trabalho no âmbito da colaboração com a Fundação ARBORUS, designadamente:

Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS*

O *Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe* apoia-se no trabalho da Fundação Arborus e na rede europeia de empresas lançada sob a égide da Comissão Europeia em setembro de 2009.

O *Fonds* tem por missão promover uma cultura europeia comum em matéria de igualdade profissional e o reforço da posição das mulheres no mercado de trabalho, quer a nível de profissões quer de progressão nas carreiras.

O *Fonds de Dotation Arborus pour l’Egalité Professionnelle en Europe* integra um Comité de Orientação Europeu do *Fonds Dotation ARBORUS*, do qual a CITE é membro.

Em 2016, por sobreposição de agenda, a CITE não participou em iniciativas.

European Gender Equality Standard

O prémio GEES - *Gender Equality European Standard*, atribuído no âmbito do *Fonds de Dotation Arborus*, com o alto patrocínio do Conselho Económico e Social Europeu, tem por objetivo reconhecer as empresas que assumem o compromisso de incorporar a igualdade de género nas suas políticas e práticas. Constitui uma oportunidade de as reconhecer e lhes dar notoriedade, com base em elementos verificados por um organismo independente - o *Bureau Veritas*.

3.3. Participação nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP (Gabinete de Estratégia e Planeamento)

O Grupo de Coordenação na área das Relações Internacionais e Cooperação dos Organismos do MTSSS é coordenado pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP).

O Grupo tem por objetivo aprofundar a articulação e a troca de informação entre o GEP e os vários serviços do MTSSS nas matérias das Relações Internacionais e Cooperação, nomeadamente sobre instrumentos ou processos em negociação nos organismos internacionais.

Estão representados no Grupo todos os organismos tutelados pelo MTSSS.

Em 2016 não se realizaram reuniões deste grupo de trabalho.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2016, a CITE esteve representada em diversas reuniões, *workshops*, conferências internacionais e formação conforme o Anexo 3 – Agenda Internacional referente à Agenda Internacional.

4.5. Área de documentação

A Área de documentação assegura a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, competindo-lhe:

- a) Disponibilizar informação na página eletrónica da CITE;
- b) Divulgar as atividades da CITE e os direitos e os deveres dos/as trabalhadores/as e das entidades empregadoras;
- c) Apoiar a edição de publicações e estudos sobre igualdade de género e conciliação;
- d) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação;
- e) Assegurar a gestão do arquivo e acervo de materiais e publicações.

1. DIVULGAR OS PARECERES EMITIDOS

1.1. Anonimato das partes intervenientes

Para divulgação dos pareceres na página eletrónica da CITE foi assegurado o anonimato das partes intervenientes.

1.2. Verificação da aplicação do novo acordo ortográfico nos pareceres para publicação na página eletrónica da CITE, através de *software* adequado

Para divulgação dos pareceres na página eletrónica da CITE foi assegurada a sua conversão.

1.3. Uniformização dos sumários com vista à elaboração do índice de pareceres e de respostas a reclamações de pareceres emitidos pela CITE

Foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados.

1.4. Publicitação na página eletrónica da CITE

No ano de 2016 foram disponibilizados na página eletrónica da CITE 407 pareceres, dos quais 327 foram aprovados no ano 2016 e 80 em 2015.

1.5. Criação de maior número de campos de preenchimento para pesquisa de pareceres mais amigável

À semelhança do que sucedeu em 2015, no decurso de 2016 foram articulados procedimentos com o gestor da página eletrónica da CITE, no sentido de tornar mais amigável, intuitiva e eficiente a consulta dos pareceres da CITE, através de um reforço nos campos de indexação com vista à otimização dos resultados de pesquisa.

2. ATUALIZAR E GERIR A PÁGINA ELETRÓNICA DA CITE, GARANTINDO O SEU CARÁTER FORMATIVO E INFORMATIVO

2.1. Divulgação de destaques

Os conteúdos destinados a serem publicados na página eletrónica são selecionados ou elaborados na CITE pelas equipas das diversas áreas, consoante o tema e, posteriormente, enviados para publicação através da área de documentação que assegura esta articulação.

Ao longo do ano de 2016, foram realizadas 268 atualizações de conteúdos que englobam: destaques com imagens associadas; partilhas no *Facebook*; materiais gráficos interativos; introdução de vídeos; tratamento e inserção da legislação nacional e comunitária; tratamento e inserção da jurisprudência comunitária; instrumentos comunitários e nacionais; pareceres; publicações em formato PDF e ligações web.

2.2. Inserção de novas imagens na página de entrada

Técnicos e técnicas da CITE, em coordenação com a presidência, mantiveram a página de entrada a página eletrónica atualizada e em consonância com os eventos desenvolvidos, realizando diversos pedidos ao gestor. Cf. Ponto 2.1, Área de Documentação

2.3. Atualização de conteúdos

Cf. Ponto 2.1, Área de documentação.

2.4. Atualização do separador “perguntas frequentes” da página eletrónica da CITE, com base nas respostas dadas em sede de pedidos de informação, tendo em conta a legislação em vigor

O separador relativo a perguntas frequentes é atualizado de forma a espelhar as alterações legislativas.

2.5. Criação de área reservada comum para consulta restrita dos membros da CITE

Foi criada a área reservada comum para entrar em funcionamento em 2017.

3. ORGANIZAR O REGISTO DAS DECISÕES JUDICIAIS EM MATÉRIA DE IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE HOMENS E MULHERES

3.1. Atualização de bases de dados com vista ao cumprimento do previsto no artigo 186.º - H e no artigo 186.º - I do Código do Processo de Trabalho, sob a epígrafe “Informação sobre decisões judiciais registadas” e “Comunicação da decisão”, respetivamente

A base de dados é atualizada sempre que recebidas comunicações nos termos da legislação em vigor.

4. DESENVOLVER ESTRATÉGIAS DE DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E PROMOÇÃO DOS DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS

4.1. Divulgação das publicações e materiais da CITE

As publicações e materiais da CITE são divulgados sempre que os/as trabalhadores/as participam em ações de formação/sensibilização ou em representações da Comissão. A CITE respondeu ainda a diversos pedidos de cedência de materiais, quer por parte de organizações que integram o iGen – Fórum Empresas para a Igualdade, quer de outras entidades, públicas e privadas, satisfazendo estes pedidos sempre que possível. Relativamente ao iGgen, a equipa que lhe está afeta tem o cuidado de divulgar e difundir novas publicações assim como disponibilizar às novas organizações aderentes as publicações e materiais existentes.

4.2. Identificação de públicos-alvo para divulgação dos materiais e publicações da CITE

Ao longo do ano de 2016, foram consideradas como público-alvo estratégico para divulgação dos materiais e publicações da CITE, as seguintes categorias: universidades e membros da academia; sindicatos; associações profissionais e confederações empresariais; câmaras municipais; estabelecimentos de ensino; centros protocolares e de investigação, centros de emprego e formação profissional e, ainda, as unidades de saúde familiar bem como utentes em geral.

4.3. Contactos com potenciais destinatários/as

De acordo com a estratégia de divulgação delineada, foi agilizado, em 2016, um elenco de contactos, tendo em linha de conta os protocolos existentes, as solicitações exteriores e outras listagens dispersas, o que permitiu encaminhar diversos materiais e publicações da CITE para públicos-alvo.

Todas as solicitações de utentes que se dirigiram ao centro de documentação foram satisfeitas, assim como outras solicitações de utentes que chegaram à Comissão por via eletrónica, telefónica e postal.

4.4. Organização de sistema de controlo das publicações enviadas

Todo o material CITE enviado para o exterior fica registado nas saídas, em *Smartdocs*, sendo o mesmo acompanhado de um ofício discriminativo numerado.

5. APOIAR PUBLICAÇÕES E ESTUDOS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

5.1. Promoção e acompanhamento da edição das publicações da CITE (estudos, traduções, manuais, guias, guiões)

Em 2016, a CITE disponibilizou *online* as seguintes publicações:

- Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal
- Assédio sexual e moral no local de trabalho em Portugal

6. CRIAR E MANTER EM FUNCIONAMENTO UM CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO, FÍSICO E ELETRÓNICO, ACESSÍVEL AO PÚBLICO

6.1. Gestão da base de dados das publicações da CITE

Ao longo de 2016 a base de dados criada em 2010 foi sendo atualizada.

6.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Durante o ano de 2016 foi atualizado o arquivo das publicações, de acordo com as solicitações exteriores.

6.3. Catalogação e indexação de publicações

A *Docbase*, após a mudança de instalações da CITE, em abril de 2016, deixou de estar acessível. Foi efetuado pedido ao II,IP para sanar a questão.

6.4. Resposta a solicitações exteriores, garantido o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2016, manteve-se a disponibilização de edições/publicações de diversas entidades, garantido o acesso presencial e a informação. A disponibilização foi realizada em encontros, seminários e congressos da Área de projetos e ainda a pedido de associações; sindicatos; investigadores/as; formadores/as, entre outros/as.

5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.

A Nota Introdutória a este relatório e o SCI - Sistema de Controlo Interno dão conta das especificidades da CITE, nas vertentes da sua estrutura interna e dependências funcionais que derivam do quadro legal, bem como da publicação da sua orgânica pelo Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março.

Trata-se de um organismo que, do ponto de vista dos Recursos Humanos e Financeiros, mantém dependência do IIEFP, IP e, para efeitos de execução e controlo orçamentais, depende da Secretaria-geral (SG) da tutela.

O orçamento de funcionamento atribuído é gerido pela CITE. Contudo a gestão e controlo orçamentais, os procedimentos e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da SG MTSSS.

A necessidade de reforço de recursos humanos e a adequação do perfil de outros é uma questão persistente e recorrente que continuou a condicionar a atividade do serviço em 2016.

Em termos de resposta às atribuições eminentemente jurídicas, cumpre registar o aumento contínuo do número de processos sujeitos a emissão de parecer em prazo legal, com evidentes reflexos no tratamento de queixas, bem como numa maior pressão exercida sobre os/as juristas, dada a necessidade do escrupuloso cumprimento dos prazos.

Ao nível dos contributos da CITE para planos e outros instrumentos de política nacionais e internacionais, foi registado um aumento muito significativo de solicitações, sobretudo a nível nacional que obrigaram a reajustamentos na distribuição de funções e tarefas, bem como, à semelhança do trabalho jurídico, uma maior pressão junto dos/as técnicos/as responsáveis por esta área de trabalho.

A execução financeira aumentou face ao ano anterior, ainda assim limitada face à dotação disponível, decorrendo da compatibilização dos cronogramas de ação e da tramitação legal e administrativa necessária à sua execução.

O conjunto de tais fatores produziu na CITE necessidades de reajustamentos e reavaliações dos objetivos e atividades a concretizar, bem como as respetivas prioridades.

Sendo a missão e as atribuições do organismo legalmente estatuídas, não se registaram quaisquer incumprimentos a este nível.

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se ações e projetos de relevo para a organização, descritos no ponto 4 do Relatório (“Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados”), nomeadamente: a continuidade da atividade do “iGen - Fórum Empresas para a Igualdade – o nosso compromisso”, com renovação de compromisso formalizado por 39 organizações representativas de diversos sectores

da economia, que incorpora medidas promotoras da igualdade de género e a adesão de 21 novas organizações; o desenvolvimento de projetos internacionais; a participação na elaboração da Carta Portuguesa para a Diversidade; a realização de ações de formação e divulgação, bem como a participação ativa em redes e parcerias nacionais e internacionais.

6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Enuncia-se, de seguida, um conjunto de medidas de reforço positivo de desempenho:

- Assegurar junto do IEFP, IP o reforço e estabilização de Recursos Humanos em todas as áreas de atuação da CITE;
- Dar continuidade, junto dos trabalhadores e das trabalhadoras, a estratégias de envolvimento na missão e objetivos da CITE;
- Assegurar que os objetivos do SIADAP 1 se materializam e concretizam nos objetivos e competências estabelecidos no SIADAP 3;
- Manter a articulação com o Instituto de Informática, IP e melhorar os sistemas de informação e segurança;
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos;
- Dar continuidade à execução de projetos que venham a ser aprovados pelo Programa EEAGrants;
- Manter a participação da CITE na EQUINET (*European Network of Equality Bodies*);
- Continuar a melhorar os mecanismos de interface com utentes e alargar o universo de aplicação dos questionários de satisfação;
- Garantir o funcionamento do iGen - Fórum Empresas para a Igualdade, monitorizando a implementação de medidas promotoras da igualdade de género no trabalho e no emprego e pertencendo à *task force*, convidando novas organizações a integrarem o Fórum;
- Garantir a periodicidade na publicação de pareceres e de indicadores sobre Igualdade no Trabalho, Emprego e Formação Profissional;
- Reforçar o apoio às empresas e a outras entidades empregadoras na implementação dos Planos de Igualdade;
- Realizar ações públicas, anuais, de sensibilização em matérias de atribuição da CITE;

7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.

7.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO ANUAL DE SATISFAÇÃO PARA COLABORADORES E COLABORADORAS

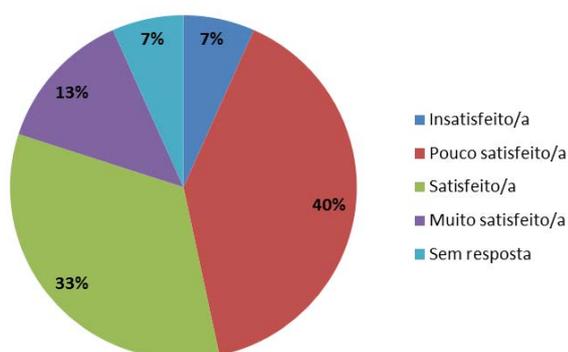
Com o objetivo de aferir o grau de motivação/satisfação de colaboradores e colaboradoras em diversas dimensões, foi aplicado o questionário proposto pelo Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços, sendo de resposta facultativa.

O mesmo foi enviado por correio eletrónico a todos/as os/as colaboradores, sendo o formulário com as respostas colocado numa caixa disponibilizada para o efeito, tendo sido protegido o anonimato.

Do universo de colaboradores/as presentes no serviço durante o ano de 2016 e também à data de envio do referido questionário, responderam quinze colaboradores/as, sendo que dos preenchidos alguns contemplam grupos de questões com respostas em branco.

O primeiro ponto do questionário é relativo à satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização. O ponto engloba os itens: *imagem da organização; desempenho global da organização; papel da organização na sociedade; relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade; forma como a organização gere os conflitos de interesses; nível de envolvimento dos/das colaboradores/as na organização e na respetiva missão; envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão; envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria; e mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as.*

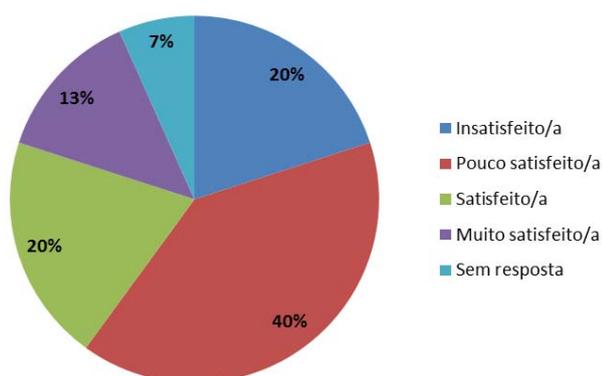
Gráfico n.º 11 - Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização



Da análise do gráfico anterior, e após o cálculo da média das respostas de cada colaborador/a tendo em conta os diversos itens, é possível constatar que a maior parte dos/as colaboradores/as se encontram “satisfeitos/as” ou “muito satisfeito/a” (46%), 40% dos/as colaboradores/as encontrava-se “pouco satisfeito/a”. Apenas uma resposta de “insatisfeito/a” e duas respostas “muito satisfeito/a”. Um/a colaborador/a deixou ainda a sugestão de “aumentar a qualidade do atendimento”. O item “envolvimento dos/as colaboradores/as nos processos de tomada de decisão” foi o que obteve um grau de satisfação mais baixo.

O segundo ponto do questionário aborda aspetos ligados à satisfação com a gestão e sistemas de gestão. Nele estavam incluídos os itens: *aptidão da liderança para conduzir a organização; aptidão da gestão para comunicar; forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado; forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados; forma como a organização recompensa os esforços individuais; forma como a organização recompensa os esforços de grupo; postura da organização face à mudança e à modernização.*

Gráfico n.º 12 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

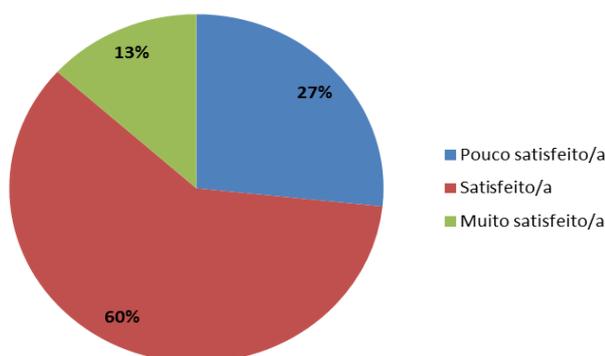


Fonte: CITE

De acordo com o gráfico pode constatar-se que a maioria dos/das colaboradores/as referiu estar “pouco satisfeito” (40%) e 20% dos/das colaboradores/as referiram estar *insatisfeitos/as* com a gestão e o sistema de gestão em termos globais. Neste ponto houve uma tendência para centralização das respostas, não se destacando em particular nenhum dos itens. Um/a colaborador/a deixou as seguintes sugestões: “definição mais clara e partilhada de responsabilidades de forma a tornar mais ágil o funcionamento da organização” (no item *Aptidão para a liderança*); “Utilizar os canais mais indicados em função da comunicação a transmitir” (no item *Aptidão da gestão para comunicar*) e “São áreas que se considera serem pouco valorizadas. Uma maior valorização pode traduzir-se na otimização dos processos, melhoria dos desempenhos e num grau mais elevado de satisfação por parte dos/as trabalhadores/as” (no item *Postura da organização face à mudança e à modernização*).

O ponto 3 do questionário de satisfação pretendeu aferir a satisfação dos/das colaboradores/as com as condições de trabalho. Analisaram-se neste ponto: *a satisfação com o ambiente de trabalho; o modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais; o horário de trabalho; a possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais; a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde; a igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais; a igualdade de oportunidades nos processos de promoção; e a igualdade de tratamento na organização.*

Gráfico n.º 13 - Satisfação com as condições de trabalho



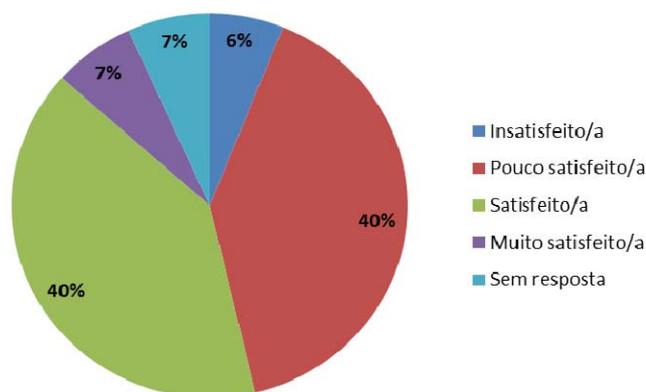
Fonte: CITE

O gráfico demonstra que 60% dos/das colaboradores/as consideraram-se *satisfeitos/as* com as condições de trabalho. Os restantes dividem-se entre o *muito* e o *pouco satisfeitos/as*.

Um/a colaborador/a deixou as seguintes sugestões: “Maior proximidade na relação permite um melhor conhecimento e, por conseguinte, mais facilidade em tratar as situações problema ou de conflito com rigor, justiça e equidade. Numa equipa pequena, à partida, afigura-se mais fácil”, no item *Modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais*.

No que se refere ao ponto 4, satisfação com o desenvolvimento da carreira, os itens analisados foram os seguintes: *política de gestão de recursos humanos existente na organização; oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências; ações de formação que realizou até ao presente; mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização; e nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização.*

Gráfico n.º 14 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira



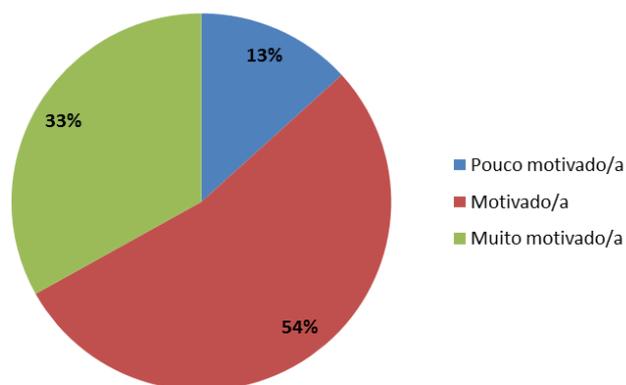
Fonte: CITE

Neste ponto pode constatar-se, através da leitura do gráfico anterior, que 40% dos/das colaboradores/as atribuiu uma classificação positiva, encontrando-se globalmente satisfeitos/as, sendo que outros 40% refere pouca satisfação relativamente ao desenvolvimento de carreira.

Um/a dos/as colaboradores/as deixou uma sugestão para cada um dos itens acima mencionados, respetivamente: “Conhecer-me e identificar-me no essencial com a política existente”; “Existência de um plano de desenvolvimento pessoal atentas as atribuições do organismo e o que é esperado no desempenho individual”; “ Serem identificadas de acordo com as necessidades específicas efetivas”; “que seja uma prática comum e assimilada por todos/as na organização” e “partilha regular desta informação”.

Relativamente ao ponto 5, os níveis de motivação, no qual se enquadram os itens: *aprender novos métodos de trabalho; desenvolver trabalho em equipa; participar em ações de formação; participar em projetos de mudança na organização; e sugerir melhorias.*

Gráfico n.º 15 - Níveis de motivação

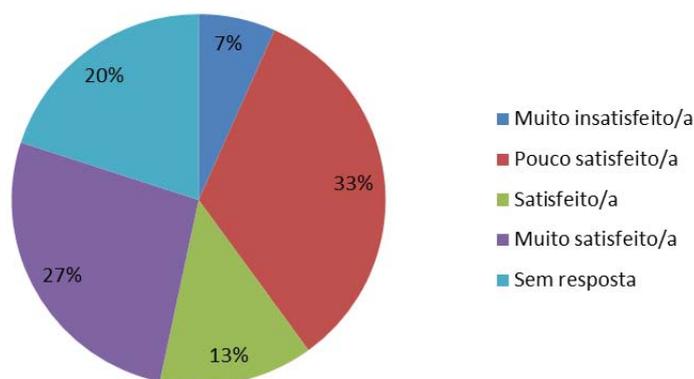


Fonte: CITE

Neste ponto, destaca-se que a grande maioria dos/as colaboradores/as se encontra “motivado/a” ou “muito motivado/a”. Um/a colaborador/a sugeriu, para atingir o grau máximo de motivação a melhoria no ponto referente ao desenvolvimento de carreira.

O ponto 6 do questionário analisou o grau de satisfação com o estilo de liderança, englobando os itens *a dirigente: lidera através do exemplo; demonstra empenho no processo de mudança; aceita críticas construtivas; aceita sugestões de melhoria; delega competências e responsabilidades; estimula a iniciativa das pessoas; encoraja a confiança mútua e o respeito; assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança; promove ações de formação; reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas; e adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa.*

Gráfico n.º 16 - Satisfação com o estilo de liderança

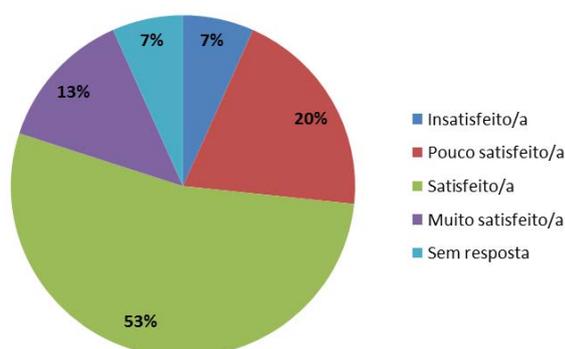


Fonte: CITE

Neste ponto, nota-se uma maior dispersão de respostas, sendo igualmente o ponto em que houve mais respostas em branco. Destaca-se os 40% de colaboradores/as que referem sentir-se “satisfeito/a” ou “muito satisfeito/a”. Para além do grau de satisfação, o/a colaborador/a podia optar entre *concordo* e *discordo* relativamente a cada dos itens apresentados. Um/a colaborador/a deixou a sugestão: “Pode eventualmente reconhecer os esforços mas não o demonstra e não os premeia”.

O último ponto do questionário (ponto 7) analisou a satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços, a saber: *equipamentos informáticos disponíveis; software disponível; equipamentos de comunicação disponíveis; condições de higiene; condições de segurança e serviços sociais*.

Gráfico n.º 17 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços



Fonte: CITE

O valor percentual de respostas positivas face à satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços sociais foi de 53%. Destaca-se que a mudança de instalações da CITE em abril de 2016 terá tido um efeito positivo na apreciação deste ponto.

Destacam-se pela negativa o item *Serviços sociais*, no qual 6 colaboradores/as não responderam, tendo sido referida a inexistência deste serviço.

8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.

8.1. RECURSOS HUMANOS AFETOS À CITE

A CITE mantém dependência do IEFP, IP relativamente aos recursos humanos e ao orçamento.

O quadro abaixo discrimina os recursos humanos afetos à Comissão, a sua categoria e a sua proveniência. Ao longo de 2016 cessaram funções na CITE 9 técnicas/os, por diversas razões (ver campo “observações” do quadro abaixo) e iniciaram funções 7.

Quadro n.º 24 - Recursos humanos da CITE

AFETAÇÃO	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES*
Presidente	Dirigente Superior de 1º Grau Técnica Superior	IEFP, IP	Designação com efeitos a 01/01/2015
Vice-Presidente	Dirigente Superior de 2º Grau Técnico Superior	IEFP, IP	Designação com efeitos a 13/07/2015
Apoio à Presidência/ Secretariado	Técnica Administrativa	IEFP, IP	---
Apoio ao Secretariado	Assistente Técnica	IEFP, IP	Início de mobilidade a 01/08/16

AFETAÇÃO	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES*
Apoio ao Secretariado	Técnica Superior	Ministério da Educação	Início de mobilidade a 04/01/16
Apoio à Presidência	Técnica Superior	Ministério da Educação	Início de mobilidade a 04/01/16
Apoio administrativo à área jurídica	Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores	---
Área Jurídica	Técnico Superior	IEFP, IP	---
Área Jurídica	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área Jurídica	Inspetor Superior Principal	ACT	---
Área Jurídica	Técnica Superior	Instituto da Segurança Social, IP – ISS, IP	---
Área Jurídica	Técnica Superior	DGERT	Início de mobilidade a 01/07/16
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar	---
Área de Projetos e Formação	Professora	Ministério da Educação	Fim da mobilidade na CITE em

AFETAÇÃO	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES*
			01/10/16
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	IEFP, IP	Fim da mobilidade na CITE em 18/07/16
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	IEFP, IP	Fim da mobilidade na CITE em 12/01/16
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	IEFP, IP	Início de mobilidade a 12/02/16
Área de Projetos e Formação	Técnico Superior	IEFP, IP	Início de mobilidade a 09/03/16
Área de Gestão e Coordenação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Documentação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Documentação	Técnica Superior	IEFP, IP	Licença sem vencimento a partir de 30/09/16
Área de Gestão e Coordenação	Técnica Superior	IEFP, IP	---

AFETAÇÃO	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES*
Área de Gestão e Coordenação	Técnica Superior	IEFP, IP	Situação de reforma em 01/08/16
Informática e Comunicações	Técnico de Sistemas	IEFP, IP	Fim da mobilidade na CITE em 01/08/16
Secretaria	Auxiliar Administrativa	IEFP, IP	Fim da mobilidade na CITE em 20/02/16
Secretaria	Técnica superior	ISS, IP	Início de mobilidade a 04/01/16 e Reforma a 01/08/16
Secretaria	Auxiliar Administrativa	ISS, IP	Fim da mobilidade a 01/08/16
Secretaria Telefonista	Telefonista	IEFP, IP	---
Motorista	Motorista	ISS	---

Fonte: CITE

*As observações referem-se ao movimento de recursos humanos durante o ano de 2016, com exceção da presidência e vice-presidência.

8.2. ANÁLISE DA AFETAÇÃO REAL E PREVISTA DOS RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS

A descrição dos Recursos Humanos afetos à CITE evidencia a necessidade de recorrer a contratos de prestação de serviços, para suprir necessidades de trabalho decorrente de grandes projetos cofinanciados de que a CITE é entidade promotora, bem como para suprir o constante aumento de solicitações na área jurídica.

As prestações de serviços são asseguradas pelas FF 129, 245 e 280, respetivamente pelo orçamento de funcionamento da CITE que é, anualmente, assegurado pelo IEPF,IP e que inclui as despesas com pessoal (rubricas 01) e os encargos com as instalações, e pelo cofinanciamento de projetos – POAT e EEA Grants. Nos últimos anos, à semelhança da generalidade dos serviços têm ocorrido diminuições nas transferências.

Em termos de recursos humanos, a CITE necessitaria de reforços nas áreas jurídica e de projetos. A migração para o II, IP e a conclusão da renovação e substituição do parque informático da CITE bem como o *upgrade* do *software* existente, designadamente da nova versão do SmartDocs - programa de gestão documental, e da central telefónica que fora prevista ocorrer em 2016, não se concretizou na sua totalidade.

Relativamente aos recursos financeiros, o QUAR evidencia uma execução orçamental abaixo da dotação, em todas as FF. Efetivamente, o Orçamento de Estado e a legislação complementar que regulamenta os termos e a tramitação dos pareceres prévios e a LEO revelam-se instrumentos que, por um lado, asseguram o rigor das contas públicas mas, por outro, sobretudo para organismos que dependem das SG para tramitação dos procedimentos, dificultam a agilização da execução orçamental que seria a adequada às necessidades em tempo útil.

III – AVALIAÇÃO FINAL

Em termos globais, a CITE cumpriu e superou todos as metas do QUAR e, conforme relatório de atividades que ora se apresenta, cumpriu mais de 95% das atividades previstas em plano, tendo, inclusivamente, concretizando outras não previstas.

Todos os desvios pontuais foram justificados.

Destaca-se a aposta na excelência nos serviços de interface com utentes; o funcionamento das reuniões tripartidas e a emissão de pareceres sujeitos a prazo legal; os projetos internacionais, no âmbito do EEA Grants; a consolidação da oferta formativa; os contributos para instrumentos de política; a presença ativa em redes e fóruns internacionais; a produção de brochuras, guiões e outros documentos de referência, e, por fim, os projetos desenvolvidos com entidades empregadoras, designadamente no âmbito do iGen- Fórum Empresas para a Igualdade.

Assim, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a menção proposta é de Bom, para o ano de 2016.

IV – ANEXOS

1. Ações de formação profissional concretizadas

Técnico/a Superior	Entidade	Ação de formação	data	horas
	MTSS	Contratação Pública	04/out	14
	IEFP, IP	SELF-SERVICE – perfil trabalhadora	23/mai	3
	CES	Negociação e contratação coletiva laboral: contributos do direito, da economia e da sociologia	6, 7, 13, 14/mai	28
		RHSELF - Ajudas de custo	07/nov	0,5
	IEFP, IP	PREZI	02/nov	7
		Inteligência Emocional	27 a 28/set	14
	MTSS	Ações de informação e sensibilização para as Conselheiras, Conselheiros e membros das equipas interdepartamentais	20 e 27/jun	14
	MTSS	Gestão da informação arquivística	17/mai	4
	IEFP, IP	Inteligência Emocional	27 a 28/set	14
	CML	Formação de profissionais na área da violência doméstica	24 a 27/out	30

IEFP, IP	Gestão do Tempo	21 a 22/nov	14
CIG	Políticas Públicas para a Igualdade entre Mulheres e Homens: os Planos Nacionais para a Igualdade	06/dez	2
IEFP, IP	RHSELF - Ajudas de custo	07/nov	0,5
MTSS	Gestão da informação arquivística	17/mai	4
MTSS	Outlook - nível II	19 a 20/mai	14
CES	Negociação e contratação coletiva laboral: contributos do direito, da economia e da sociologia	6, 7, 13, 14/mai	28
IEFP, IP	SELF-SERVICE - Perfil trabalhador	23/mai	3
MTSS	Utilitários de apresentação gráfica	24 a 27/mai	25
MTSS	Lei de bases da Segurança Social	13/set	7
IEFP, IP	PREZI	07/nov	7
IEFP, IP	RHSELF - Ajudas de custo	11/nov	0,5
IEFP, IP	Inteligência Emocional	27 a 28/set	14
IEFP, IP	Gestão do Tempo	21 a 22/nov	14
Faculdade de Direito- UL	Contencioso Administrativo	28 a 29/nov	14
MTSSS	Cem anos de políticas sociais e do trabalho	24 a 25/mai	14
CIG	Políticas Públicas para a Igualdade entre Mulheres e Homens: os Planos Nacionais para a Igualdade	06/dez	2

Assistente Técnico/a	Entidade	Ação de formação	data	horas
	IEFP, IP	SELF-SERVICE - Perfil trabalhadora	23/mai	3
	MTSS	Outlook - Nível I	19 a 20/05	14
	MTSS	Formação Pedagógica Inicial de formadores	Maio a julho	98
	IEFP, IP	Inteligência Emocional	27 a 28/set	14
		MS- EXCEL avançado	24 a 25/out	14

Presidência	Entidade	Ação de formação	Data	horas
	IEFP, IP	Formação em Curso Avançado de Gestão Pública- CAGEP	15/out a 18/nov	71,5
	IEFP, IP	Formação em Curso Avançado de Gestão Pública- CAGEP	15/out a 18/nov	71,5

2. Agenda Nacional

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
25	janeiro	CIG	Lisboa	Conferência	Parcerias para a igualdade de género: resultados alcançados e próximos passos
26	janeiro	IGEN- CITE	REN - Bucelas	Cerimónia de assinatura dos acórdãos de adesão e de renovação de compromisso	Adesão novas empresas ao fórum IGEN
16	fevereiro	IGEN- CITE	Porto de Setúbal-Setúbal	Reunião	Sessão plenária IGEN
1	março	UGT	Lisboa	Seminário	A igualdade salarial entre homens e mulheres
8	março	Zurich – Portugal	Lisboa	Seminário	Igualdade de Género
8	março	Subcomissão Igualdade e Não Discriminação XIII	Assembleia da República - Lisboa	Encontro debate	Comemoração do dia internacional da mulher
8	março	Associação Portuguesas das Mulheres Juristas	Lisboa	Jantar comemorativo	Comemoração do dia internacional da mulher
8	março	Ring the Bell for Gender Equality	Euronext - Lisboa	Cerimónia	Comemoração do dia internacional da mulher

9	março	CITE	Centro de Estudos Judiciários- Lisboa	Conferência	Conferência Final Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
30	março	Questão de Igualdade	Odivelas	Jornadas	A Igualdade de Género nas Organizações da Economia Social e Solidária
31	março	Carta Portuguesa para a Diversidade	Palácio Nacional da Ajuda- Lisboa	Cerimónia	Cerimónia oficial de assinatura da Carta Portuguesa para a Diversidade
5	abril	IG- Empresas	ISEG- Lisboa	Conferência de encerramento	Igualdade de Género nas Empresas – Break-Even
19	abril	IGEN- CITE	PSA- Mangualde	Reunião	Sessão plenária IGEN
26	abril	Carta da Diversidade	Centro Ismaili- Lisboa	Reunião	Reunião da Comissão Executiva da Carta Portuguesa da Diversidade
27	abril	AMUCIP	Lisboa	Seminário	Seminário final de empoderamento: do sonho à ação
2	maio	CM Bombarral	Bombarral	Ação sensibilização	Direitos e deveres laborais – Igualdade de Género no trabalho
17	maio	MTSSS	Lisboa	Ação sensibilização	Gestão da informação arquivística
19	maio	RSOPT	FIL -Lisboa	Convenção	8.ª Convenção RSOPT – A economia e a responsabilidade social das organizações
25	maio	CIEG	ISCSP- UL	Congresso	Estudos de Género em debate: percursos, desafios e olhares interdisciplinares
31	maio	Vantagem +	Lisboa	Conferência	A Igualdade de Género no Crescimento Económico e Desenvolvimento Sustentável

1	junho	APEE	Culturgest-Lisboa	Seminário	Promover a Igualdade de Género nas Organizações como fator de concretização do Desenvolvimento Sustentável
1	junho	INCM	Lisboa	Sessão	Dia da igualdade de género na INCM
23	junho	IEFP, IP	IEFP, IP - Lisboa	Reunião de preparação	Formação para os/as Gestores/as de Oferta de Emprego
28	junho	CITE/CESIS	Lisboa	Conferência	Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal
28	junho	Women@renault	Aveiro	Conferência	Conciliação vida privada/vida profissional e igualdade de género
30	junho	IGEN- CITE	Lisboa	Reunião	Reunião-convite para novas organizações
5	julho	IGEN- CITE	GALP - Lisboa	Reunião	Sessão plenária IGEN
1	setembro	Carta da Diversidade	ACM - Lisboa	Reunião Grupo de Trabalho	GT do Selo da diversidade
20	setembro	ACT/CITE	CIUL – Lisboa	Ação	Lançamento da ação nacional de promoção da igualdade de género no trabalho
28	setembro	CESIS/CITE	Lisboa	Lançamento	Lançamento do livro: “Os usos do tempo de homens e mulheres em Portugal”
29	setembro	Carta da Diversidade	ACM – Lisboa	Reunião Grupo de Trabalho	GT do Selo da diversidade
3	outubro	Banco de Portugal	Lisboa	Ação sensibilização	Igualdade de Género
7	outubro	CIG	PCM- Lisboa	Ação sensibilização	3.ª ação de sensibilização para conselheiras/os para a igualdade

11	outubro	Carta da Diversidade	INR - Lisboa	Reunião	Reunião da Comissão Executiva da Carta Portuguesa da Diversidade
13	outubro	Instituto Miguel Galvão Teles	Lisboa	Conferência	Igualdade de género e igualdade no ensino
14	outubro	CIG	PCM- Lisboa	Ação sensibilização	3.ª ação de sensibilização para conselheiras/os para a igualdade
14	outubro	CITE/ICS-UL	Lisboa	Conferência	O Papel dos Homens na Igualdade de Género
24	outubro	Carta da Diversidade	ACM - Lisboa	Reunião Grupo de Trabalho	GT do Selo da diversidade
26	outubro	CITE/CESIS	Lisboa	Lançamento campanha	Campanha Nacional sobre Conciliação e Usos do Tempo
27	outubro	ACM/CITE	Lisboa	Ação sensibilização	Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as
28	outubro	ACM/CITE	Lisboa	Ação sensibilização	Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as
31	outubro	ACM/CITE	Lisboa	Ação sensibilização	Promoção de informação sobre direitos e deveres dos/as trabalhadores/as
3	novembro	CIG	Lisboa	Seminário	Violência Doméstica: as suas Dimensões
3	novembro	Almedina	Lisboa	Congresso	XX Congresso do Direito do Trabalho
4	novembro	IEFP,IP	Porto	Formação	A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego
8	novembro	IEFP,IP	Coimbra	Formação	A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego
10	novembro	IEFP,IP	Lisboa	Formação	A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego

18	novembro	APAV	Lisboa	Seminário	2.ª edição do dia europeu para a proteção das crianças contra a exploração sexual
22	novembro	Comissão Consultiva para a Formação	MTSSS - Lisboa	Reunião	Reunião da Comissão Consultiva para a Formação
23	novembro	DGERT	Lisboa	Seminário	Novas dinâmicas nas relações laborais
23	novembro	CES	Lisboa	Debate	Concertação social: entre interesses e visões estratégicas
23	novembro	IEFP,IP	Beja	Formação	A igualdade de género na gestão das ofertas de emprego
25	novembro	Human Resources	Lisboa	Conferência	Uma questão de meritocracia
25	novembro	CM Queluz	Queluz	Sessão	Apresentação do plano municipal para a igualdade
29	novembro	UGT	Setúbal	Colóquio	Sustentabilidade e género
30	novembro	Carta da Diversidade	ACM - Lisboa	Reunião Grupo de Trabalho	GT do Selo da diversidade
2	dezembro	UBI	Covilhã	Ciclo de conferências	A desigualdade de Género
5	dezembro	IGOT	Lisboa	Conferência final- Projeto GenMob GÉNERO E MOBILIDADE	Género e mobilidade: desigualdade no espaço-tempo
6	dezembro	IGEN- CITE	Lisboa - IST	Cerimónia de assinatura dos acordões de adesão e de renovação de compromisso	Adesão novas empresas ao fórum IGEN
12	dezembro	SG do MTSSS	Lisboa - MTSSS	Encontro temático	“+transparência na gestão pública”
19	dezembro	Carta da Diversidade	ACM - Lisboa	Reunião Grupo de Trabalho	GT do Selo da diversidade

3. Agenda Internacional

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
11-15	Janeiro 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica	Atividade 2.1 - Assess the implementation of the law for Equal Opportunities of Women and Men, and the NAPGE, and identify potential bottleneck(s)
01-05	Fevereiro 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica	Atividade 3.2 - Train members of the Committee for Protection against Discrimination, members of Assembly and other relevant stakeholders in how to encourage/ foster/ mainstream gender equality in the society
14-18	Março 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica e Coordenação de projeto	Reunião de parceria de projeto Reunião do Steering Committee do projeto Atividade 2.3 – Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising
14-18	Março 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica	Atividade 3.3 - Implement training programme for the members of Committee for Protection against Discrimination and other relevant stakeholders on how to identify and to proceed with unequal or potential unequal treatment between women and men
10-12	Abril 2016	Projeto EEA	Oslo	Reunião	Analisar os resultados do

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
		Grants Assédio sexual e Moral no Local de Trabalho			projeto e discutir possível cooperação futura
20	Abril 2016	Parlamento Europeu	Bruxelas	Mesa redonda	Mesa redonda sobre conciliação vida profissional-vida pessoal e familiar da Equality and Human Rights Commission (UK)
21	Abril 2016	EQUINET		Reunião	Grupo de Trabalho: Gender Equality
26	Maio 2016	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho
30-10	Maio – Junho 2016	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Missão técnica	Atividades 3.1, 3.2, 3.3 e 4.3
06-10	Junho 2016	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Missão técnica e Coordenação de projeto	Reunião de parceria de projeto Reunião do Steering Committee do projeto Atividade 2.3 - Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising
20-22	Julho 2016	Projeto EEA Grants INUT – Inquérito Nacional aos Usos do Tempo de Homens e Mulheres	Seul	Conferência	38ª Conferência da IATUR - International Association for Time Use Research

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
15-19	Agosto 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica	Atividade 2.3 - Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising
15-16	Agosto 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica	Atividade 4.3 - Train national stakeholders on G-marker at local and national level; Atividade 4.4 - Support the relevant administrations dealing with IPA and IPARD funds to introduce the G-marker and to use it as monitoring tool
12-16	Setembro 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Missão técnica	Atividades 4.3 e 4.4
20-21	Setembro 2016	Presidência Eslovaca da UE	Bratislava	Conferência	Conferência: Work-life Balance in a Changing Society
15-23	Setembro 2016	Projeto Twinning "Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)"	Skopje	Coordenação de projeto, Conferência e Missão técnica	Reunião de parceria de projeto Reunião Steering Committee do projeto Atividade 2.3 - Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising Atividade 2.4 - Propose and support the further implementation of the NAPGE, as well awareness raising

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
20-21	Outubro 2016	Comissão Europeia - The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality	Bruxelas	Workshop	Tackling the gender pay gap
31-02	Outubro – Novembro 2016	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Coordenação de projeto	Reunião de parceria de projeto Reunião Steering Committee do projeto
28-29	Novembro 2016	Comissão Europeia - The EU Mutual Learning Programme in Gender Equality	Bruxelas	Workshop	HLG seminar on mutual learning in gender equality
07	Dezembro 2016	EQUINET	Bruxelas	Conferência	Conferência: Diverse, Inclusive and Equal: Innovating at the Intersections of Gender Equality
08	Dezembro 2016	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho
12-16	Dezembro 2016	Projeto Twinning “Support to the Implementation of Gender Equality (SIGE)”	Skopje	Missão técnica	Atividade 2.3 - Support national authorities in further implementing the Law for Equal Opportunities of Women and Men, as well awareness raising

4. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras



Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras

Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o/a colaborador/a percebe a organização de modo a aferir o grau de satisfação com a organização e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível à sua organização apostar numa melhoria contínua dos serviços que presta.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza confidencial. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado.

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

1. Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Imagem da organização						
Desempenho global da organização						
Papel da organização na sociedade						
Relacionamento da organização com os/as cidadãos/ãs e a sociedade						
Forma como a organização gere os conflitos de interesses						
Nível de envolvimento dos/das colaboradores/as na organização e na respetiva missão						
Envolvimento dos/das colaboradores/as nos processos de tomada de decisão						
Envolvimento dos/das colaboradores/as em atividades de melhoria						
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestores/as						

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão							
Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desenvolvimento dos projetos)	Gestão						
Aptidão da gestão para comunicar	Gestão						
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado							
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados							
Forma como a organização recompensa os esforços individuais							
Forma como a organização recompensa os esforços de grupo							
Postura da organização face à mudança e à modernização							

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

3. Satisfação com as condições de trabalho						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Ambiente de trabalho						
Modo como a organização lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais						
Horário de trabalho						
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais						
Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde						
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais						
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção						
Igualdade de tratamento na organização						

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Política de gestão de recursos humanos existente na organização						
Oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências						
Ações de formação que realizou até ao presente						
Mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização						
Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização						

1= Muito Desmotivado/a, 2= Desmotivado/a, 3 = Pouco Motivado/a, 4 = Motivado/a e 5 = Muito Motivado/a

5. Níveis de motivação						
Motivação para...	Grau de Motivação					O que falta para que o seu grau de motivação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Aprender novos métodos de trabalho						
Desenvolver trabalho em equipa						
Participar em ações de formação						
Participar em projetos de mudança na organização						
Sugerir melhorias						

C = Concordo; D = Discordo

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

6. Satisfação com o estilo de liderança								
Satisfação com...	C	D	Grau de satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
			1	2	3	4	5	
A dirigente								
Lidera através do exemplo								
Demonstra empenho no processo de mudança								
Aceita críticas construtivas								
Aceita sugestões de melhoria								
Delega competências e responsabilidades								
Estimula a iniciativa das pessoas								
Encoraja a confiança mútua e o respeito								
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança								
Promove ações de formação								
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas								
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa								

1= Muito Insatisfeito/a, 2= Insatisfeito/a, 3 = Pouco Satisfeito/a, 4 = Satisfeito/a e 5 = Muito satisfeito/a

7. Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Equipamentos informáticos disponíveis						
Software disponível						
Equipamentos de comunicação disponíveis						
Condições de higiene						
Condições de segurança						
Serviços sociais						

Obrigado/a pela sua colaboração

5. Questionário de atendimento jurídico



ATENDIMENTO JURÍDICO

Registo nº _____ Técnica/Técnico _____

Data ____ / ____ /20__

Consulta:

Telefone Pessoal Carta E-mail Utente: Mulher Homem Pessoa Coletiva

Nome _____

Idade _____ Escolaridade _____

Profissão/Atividade da Empresa _____

Distrito _____ Contacto _____

Assunto: Licença parental inicial Licença parental inicial partilhada Licença parental exclusiva do pai Licença parental exclusiva da mãe Amamentação Aleitação Faltas para assistência a menores Conciliação da vida familiar e profissional Flexibilidade de horário Tempo parcial Proteção no despedimento Não renovação de contrato de trabalho a termo (art.º 144, n.º3)

Outros _____

Origem da informação sobre a existência da CITE:

Internet Pessoal Entidade Pública Folhetos ou outras publicações da CITE Anúncios

Dados complementares _____

Encaminhamento _____

RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

6. Questionário de satisfação – atendimento presencial



QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO PARA UTENTES

Via e-mail, por telefone e atendimento presencial

Instruções de resposta ao questionário:

A procura da melhoria contínua, com vista a uma cada vez **melhor prestação do serviço público**, é o principal compromisso estabelecido na nossa organização.

Por conseguinte, a sua opinião é fundamental para que possamos criar novas alternativas e oferecer um atendimento cada vez mais eficaz.

Não há respostas certas ou erradas relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Para responder às questões coloque um **X** no quadrado correspondente, sendo que:

Satisfação com:	Grau de Satisfação				Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	
a) Tempo de espera					
b) Cortesia/Amabilidade no atendimento do/a Jurista					
c) Adequação da informação disponibilizada					

IDENTIFICAÇÃO (opcional)

Idade

1) entre os 18 e os 28 anos 2) entre os 29 e os 39 anos 3) entre os 40 e os 50 anos 4) + de 50 anos

Sexo:

1) Feminino 2) Masculino Escolaridade Pertencente ao Distrito: RUA AMÉRICO DURÃO, N.º12 -A, 1.º e 2.º - OLAIAS 1900-064 LISBOA • TELEFONE: 215 954 000• E-MAIL: geral@cite.pt

7. Questionário de satisfação – Linha verde



Questionário de satisfação para cidadãs e cidadãos utentes – linha verde

Instruções de resposta ao questionário:

Ligou recentemente para a linha verde da CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
Em breves minutos, gostaríamos de lhe colocar cinco questões sobre o grau de satisfação face ao atendimento que lhe foi prestado.

Este questionário é de natureza **confidencial e anónima** e visa melhorar a qualidade do serviço que prestamos.

a) Relativamente ao Horário de atendimento, considere-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

b) Quanto ao tempo de espera, considere-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

c) Agora, relativamente à Cortesia/Amabilidade no atendimento da telefonista, considere-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

d) E quanto à cortesia/amabilidade no atendimento por parte do(s) jurista, considere-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

e) Finalmente, no que respeita à adequação da informação disponibilizada, considere-se:

1. Insatisfeito
2. Pouco Satisfeito
3. Satisfeito
4. Muito Satisfeito

Resposta:

Obrigado pela sua colaboração.

8. Questionário de diagnóstico e levantamento de necessidades de formação



Questionário de diagnóstico e levantamento de necessidades de formação

Prezada/o Colega,

O levantamento de necessidades de formação constitui uma etapa fundamental da adequação da oferta formativa às necessidades das/os colaboradoras/es. Pretendemos que a oferta formativa vá de encontro às necessidades reais, sendo de grande importância o preenchimento deste questionário.

Nome: _____

Categoria profissional: _____

1. Quais os motivos pelos quais considera importante a frequência de ações formativas?

- Atualização/aperfeiçoamento de conhecimentos e competências
- Aquisição de conhecimentos e competências
- Progressão na carreira
- Especialização numa determinada área
- Melhoria do desempenho profissional
- Enriquecimento pessoal

Outra: _____

2. Qual a forma de organização da formação que prefere?

- Formação presencial (em sala)
- Formação à distância (E-learning)
- Formação mista (B-learning: presencial e à distância)
- Formação em contexto de trabalho
- Não tem preferência

3. Qual o horário que considera mais adequado?

- Laboral
- Pós-laboral
- Misto
- Não tem preferência

4. Áreas de formação prioritárias ao seu desenvolvimento profissional/pessoal

- Novas tecnologias/Informática
- Área jurídica
- Liderança e desenvolvimento pessoal
- Línguas estrangeiras
- Gestão/contabilidade
- Gestão administrativa e secretariado
- Comunicação organizacional

Formação pedagógica de formadores

Outra(s) : _____

Sugestões e comentários:

Data: 20 / /

Ass.: _____