



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2017

ÍNDICE

I – Nota Introdutória.....	3
II – Autoavaliação	4
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro).	4
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.....	8
2.2. Questionários de satisfação.....	13
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).	17
3.1. Fundamentação	19
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.	21
4.1. Área de Gestão e Coordenação	21
4.2. Área Jurídica	28
4.3. Área Projetos e Formação	41
4.4. Área Internacional e de Cooperação	54
4.5. Área da Documentação	60
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.	62
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho –.....	62
7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.	63
7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras.....	63
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.	68
8.1. Recursos Humanos afetos à CITE.....	68
8.2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.....	72
III – Avaliação Final	72
IV – Anexos	73
1. Ações de formação profissional concretizadas.....	73
2. Agenda Nacional	74
3. Agenda Internacional.....	83
4. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras	85
5. Questionário de satisfação - atendimento jurídico	90

6. Questionário de satisfação – atendimento presencial	92
7. Questionário de satisfação – Linha verde.....	93
8. Questionário de diagnóstico e levantamento de necessidades de formação	94

I – NOTA INTRODUTÓRIA

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

A CITE foi criada pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro, tendo a sua orgânica sido redefinida através do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que reforçou as suas atribuições enquanto entidade promotora do diálogo social no âmbito da sua missão, nomeadamente no que respeita à colaboração na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, e nas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

A aprovação da orgânica da CITE permitiu, ainda, clarificar a correta transposição pelo Estado Português de todas as disposições da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, que veio introduzir alterações na Diretiva n.º 76/207/CEE, do Conselho, de 9 de fevereiro, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente, quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação. A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2017, funcionou na dependência do membro do Governo responsável pela área do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. 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 das entidades empregadoras (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.

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 - 2017

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 2015 Resultado	Ano 2016 Resultado	Ano 2017					
			Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	
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)	99%	95%	90%	99%	100%	128%
	Peso	50%						
	Ind 2	% de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios concluídos face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	98%	95%	90%	98%	95,20%	116%
	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 2017	100%	100%	90%	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/ano	32	39	32	40	46	144%
	Peso	100%						

EFICIÊNCIA (30%)								
OB 4 Ponderação de 20%								
Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação	Ind 5	% de pareceres aprovados em 2017 disponibilizados no sítio da CITE	98%	59%	75%	98%	100%	127%
	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%	95%	100%	100%	125%
	Peso	100%						
OB 6 Ponderação de 30%								
Emitir declarações, no prazo legal, ao abrigo da Lei n.º 133/2015 de 7 setembro	Ind 7	% de declarações emitidas no prazo legal	N/A	N/A	95%	100%	100%	125%
	Peso	100%						
QUALIDADE (30%)								
OB 7 Ponderação de 50%								
Melhorar o sistema de monitorização de satisfação dos/das clientes	Ind 8	% de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	92%	87%	85%	92%	84,8%	99%
	Peso	100%						
OB 8 Ponderação de 50%								
Assegurar a qualidade dos pareceres da CITE	Ind 9	% de pareceres sem alteração do sentido da conclusão em tripartida	N/A	100%	90%	95%	100%	150%
	Peso	100%						

Meios disponíveis					
Recursos Humanos		Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigente	2	20	40	36,4	-3,6
Técnico Superior	21	12	252	229,55	-22,45
Assistente Técnico	2	8	16	14,78	-1,22
Assistente Operacional	2	5	10	8,97	-1,03
Total	27		318	289,7	-28,3
Orçamento (milhões de €)		Estimado	Realizado	Desvio(MC)	
FF 129 (Funcionamento)		266.751,00	196.053,34	-70.697,66	
FF 242 (Fundo Social Europeu)		180.050,00	0,00	-180.050,00	
FF 282 (Financiamento da EU - Outros)		41.837,00	2.500,00	-39.337,00	
FF 288 (Fundos Europeus)		50.949,00	47.284,12	-3.664,88	
Parâmetros		Eficácia	Eficiência	Qualidade	
		Ponderação 40 %	Ponderação 30 %	Ponderação 30 %	
		41,56%	37,42%	37,35%	
		Bom	Satisfatório	Insuficiente	
		116,33%			
Recursos Financeiros e Humanos					
Recursos Financeiros					
		Estimado	Realizado		
FF 129		266751	196053,34		
FF 242		180050	0		
FF 282		41837	2500		
FF 288		50949	47284,12		
Recursos Humanos					
		Planeado	Executado		
Dirigente		40	36,4		
Técnico Superior		252	229,55		
Assistente Técnico		16	14,78		
Assistente Operacional		10	8,97		
Explicação de fórmulas utilizadas por indicadores					
<p>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.</p>					
Listagem das Fontes de Verificação					
Objectivo 1	Smartdocs; Convocatórias; Ordens de Trabalhos e Atas das Reuniões da Tripartida. Estatísticas internas.				
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	Módulo de emissão de declarações da CITE				
Objectivo 7	Questionários presenciais e telefónicos - resultados - Fonte de verificação: base de dados na rede comum da CITE.				
Objectivo 8	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 prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental, por solicitação obrigatória de entidades empregadoras;
2. Emite, em 30 dias, o parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores e a trabalhadoras com filhos ou filhas menores de 12 anos, por solicitação obrigatória de entidades empregadoras;
3. Responde a reclamações de pareceres.

B) ANÁLISE E TRATAMENTO DE QUEIXAS POR DISCRIMINAÇÃO

Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

C) ANÁLISE DAS COMUNICAÇÕES DAS ENTIDADES EMPREGADORAS SOBRE A NÃO RENOVAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO A TERMO SEMPRE QUE ESTIVER EM CAUSA UMA TRABALHADORA GRÁVIDA, PUÉRPERA OU LACTANTE OU TRABALHADOR DURANTE O GOZO DA LICENÇA PARENTAL.

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 pedidos de informação por correio eletrónico e postal.

G) FUNCIONAMENTO DA PÁGINA ELETRÓNICA DA CITE**H) MANUTENÇÃO DO CENTRO DE DOCUMENTAÇÃO****I) PROMOÇÃO DE FORMAÇÃO A PÚBLICOS ESTRATÉGICOS**

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

2.1. Caracterização do público-alvo da CITE

Durante o ano de 2017 foram recebidas 2.175 chamadas por linha verde e efetuados 73 presenciais, o que perfaz um total de 2.248 atendimentos.

No final do atendimento jurídico, cada utente, caso pretenda, pode responder a um questionário que tem por objetivo traçar o perfil de quem utiliza o serviço¹.

Quadro n.º 1 - Caracterização global de utentes da CITE

Caraterização de utentes	Absolutos	%
Mulheres	1.800	80,1%
Homens	301	13,4%
Pessoa Coletiva	147	6,5%
Total	2.248	100%

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

¹ Refira-se que o N pode variar face às variáveis em análise atendendo à ausência de resposta para algumas questões.

Através da análise das respostas ao questionário é possível caracterizar o universo de utentes do serviço.

Considerando as variáveis sexo e idade, conforme quadro infra, verifica-se que o grupo etário 29-39 anos é o mais representado para ambos os sexos (65,3% do total dos grupos etários, correspondendo 91,5% a mulheres e 8,5% a 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	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Mulheres	317	16,3%	1166	59,8%	243	12,5%	24	1,2%	1750	89,7%
Homens	15	0,8%	108	5,5%	68	3,5%	9	0,5%	200	10,3%
Total	332	17,1%	1274	65,3%	311	16%	33	1,7%	1950	100%

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

O quadro seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se um predomínio da categoria “Bacharel e mais” (71,47% do total), quer para homens (8,03%), quer para mulheres (63,4%), constatando-se que as pessoas com menor escolaridade são as que menos contactam a CITE (1 homem e 9 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	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Mulheres	9	0,5%	95	5,02%	340	17,96%	1201	63,44%	1645	86,90%
Homens	1	0,05%	23	1,22%	72	3,80%	152	8,03%	248	13,10%
Total	10	0,55%	118	6,23%	412	21,76%	1353	71,47%	1893	100%

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

No que concerne a categorias profissionais surge como a mais representada, tanto no caso de homens (8,51% dos homens) como no de mulheres (40,92% das mulheres), a correspondente a (“Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas”), no âmbito da Classificação Portuguesa das Profissões 2 (CPP) com 49,42% do total. As mulheres encontram-se igualmente muito representadas na categoria “Técnicos/as, profissionais de nível intermédio” (20,23% do total, com 19,53% de mulheres).

As mulheres estão mais representadas do que os homens em todas as categorias profissionais de utentes que procuraram a CITE. “Operadores/as de instalações e máquinas” (3 homens e 3 mulheres), “Profissionais das Forças Armadas” (20 homens e 29 mulheres) e “Trab. qualificados indústria, construção e artífices” (13 mulheres e 12 homens). Na categoria “Trabalhadores/as não qualificados/as”, 9,66% das pessoas são mulheres, num total de 10,37% de utentes.

Quadro n.º 4 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional

Categorias profissionais (CPP)/ sexo	Mulheres		Homens		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
0 Profissionais das forças armadas	29	1,46%	20	1,01%	49	2,47%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	15	0,75%	2	0,1%	17	0,86%
2 Especial. Ativid. Intelect. e científ.	813	40,92%	169	8,51%	982	49,42%
3 Técnicos/as, profiss. nível intermédio	388	19,53%	14	0,7%	402	20,23%
4 Pessoal área administrativa	75	3,77%	3	0,15%	78	3,93%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	187	9,41%	34	1,71%	221	11,12%
6 Agricult., trab. qualif. agricult, pescas e floresta	1	0,05%	0	0,0%	1	0,05%
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	13	0,65%	12	0,6%	25	1,26%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	3	0,15%	3	0,15%	6	0,3%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	192	9,66%	14	0,7%	206	10,37%
Total	1716	86,36%	271	13,64%	1987	100%

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

O resultado obtido na variável “Origem da informação” demonstra que a página eletrónica da CITE e as notícias *online* relativas à Comissão, entre outras foram os meios privilegiados de conhecimento pelas pessoas que utilizaram os serviços. Em 1633 registos, foram 72,94% das pessoas utentes que apontaram a Internet como fonte de conhecimento dos serviços da CITE, o que corresponde a um significativo aumento comparando com 2016, no qual 55,5% das pessoas utentes recorreram a meios *online*.

Quadro n.º 5 - Origem da informação sobre a CITE

Origem da informação, por sexo	Internet		Pessoal		Folhetos/publicidade		Anúncios		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Mulheres	1031	63,14%	209	12,8%	156	9,55%	7	0,43%	1403	85,92%
Homens	160	9,80%	29	1,78%	40	2,45%	1	0,06%	230	14,08%
Total	1191	72,94%	238	14,58%	196	12%	8	0,49%	1633	100%

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

Na recolha de informação relativa a distrito de residência, verificou-se que o de Lisboa é o mais representado, com 65,1% do total, seguido pelo do Porto (9,5% do total). Todos os distritos de Portugal continental se encontram representados.

Também na variável residência, as mulheres estão representadas em grande maioria em todos os distritos, correspondendo a 85,7% da amostra.

Quadro n.º 6- Distrito de residência de utentes por sexo

	Homens por Distrito		Mulheres por Distrito		Totais		
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	
Braga	10	0,52%	Braga	22	1,14%	32	1,66%
Bragança	1	0,05%	Bragança	4	0,21%	5	0,26%
Porto	42	2,18%	Porto	141	7,33%	183	9,51%
Viana do Castelo	1	0,05%	Viana do Castelo	12	0,62%	13	0,67%
Vila Real	1	0,05%	Vila Real	9	0,47%	10	0,52%
Aveiro	3	0,16%	Aveiro	41	2,13%	44	2,29%
Coimbra	6	0,31%	Coimbra	45	2,34%	51	2,65%
Guarda	0	0%	Guarda	6	0,31%	6	0,31%
Leiria	0	0%	Leiria	40	2,08%	40	2,08%

Viseu	2	0,1%	Viseu	25	1,30%	27	1,4%
Castelo Branco	5	0,26%	Castelo Branco	18	0,94%	23	1,2%
Santarém	11	0,57%	Santarém	40	2,08%	51	2,65%
Lisboa	167	8,68%	Lisboa	1091	56,70%	1258	65,38%
Setúbal	16	0,83%	Setúbal	83	4,31%	99	5,14%
Beja	2	0,1%	Beja	18	0,94%	20	1,04%
Évora	3	0,16%	Évora	13	0,68%	16	0,84%
Portalegre	0	0%	Portalegre	8	0,42%	8	0,42%
Faro	4	0,21%	Faro	34	1,77%	38	1,98%
Total	274	14,23%	Total	1650	85,77%	1924	100%

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

Os principais assuntos que levaram utentes a contactar com a CITE foram os relativos à “**Flexibilidade de Horário**”, (homens - 6,30% e mulheres - 22,30%), seguindo-se o “**Despedimento/proteção no despedimento**”, (mulheres - 14,38% e homens - 0,67%). Quanto a outros motivos de contacto, destacam-se a “**Aleitação/Amamentação**” e o “**Horário a tempo parcial**”. Contudo, é de salientar que a “**Licença parental e licença parental complementar**” foi o assunto que motivou o contacto por 6,74% das mulheres e 3,18% dos homens.

A CITE, por vezes, é contactada por utentes relativamente a assuntos que não integram as atribuições da Comissão. Em tais casos, as pessoas são devidamente encaminhadas para o serviço competente. As referidas situações enquadram-se no assunto “Outros”.

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

Assunto que motivou contacto com a CITE	Mulheres		Homens		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Aleitação/amamentação	196	10,93%	10	0,56%	206	11,49%
Licença parental e licença parental complementar	121	6,74%	57	3,18%	178	9,92%
Licença para assistência a filho/a com deficiência ou doença crónica (art.º 53 CT)	5	0,28%	0	0%	5	0,28%
Conciliação da vida profissional, vida familiar e pessoal	69	3,85%	5	0,28%	74	4,13%
Horário Flexível	400	22,30%	113	6,30%	513	28,6%
Horário a tempo parcial	152	8,47%	5	0,28%	157	8,75%
Despedimento/proteção no despedimento	258	14,38%	12	0,67%	270	15,05%

Faltas para assistência a menores, filhos/as	129	7,19%	16	0,89%	145	8,08%
Direito a férias, horas extraordinárias e pagamento de subsídio de férias (art.º 65 CT)	15	0,84%	1	0,06%	16	0,9%
Meia jornada, jornada contínua, teletrabalho	135	7,53%	12	0,67%	147	8,2%
Dispensa para consulta pré-natal e retribuição	0	0%	0	0%	0	0%
Dispensa de trabalho noturno	11	0,61%	0	0%	11	0,61%
Discriminação acesso ao emprego/eventual discriminação	28	1,56%	2	0,11%	30	1,67%
Procriação medicamente assistida	2	0,11%	0	0%	2	0,11%
Gravidez de risco	17	0,95%	0	0%	17	0,95%
Assédio e assédio moral	10	0,56%	2	0,11%	12	0,67%
Não renovação contrato de trabalho	7	0,39%	1	0,06%	8	0,45%
Subsídios	3	0,17%	0	0%	3	0,17%
Total	1558	86,84%	236	13,16%	1794	100%
Fora do âmbito da CITE	76		15		91	

Fonte: Base de dados juristas 2017- CITE

2.2. Questionários de satisfação

Encontra-se implementado um sistema de monitorização de satisfação de utentes, adaptado à realidade da CITE, através da aplicação de questionários de satisfação de natureza confidencial, um no âmbito de atendimento presencial e outro dedicado a utentes da Linha Verde. Este último, é realizado pela operadora telefonista da CITE.

No questionário realizado telefonicamente através da linha verde, o grau de satisfação é medido em 5 dimensões:

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

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

Os dados relativos a satisfação de utentes reflete a qualidade do serviço prestado pela CITE, no âmbito dos atendimentos por linha verde e por atendimento presencial. Durante o ano de 2017, responderam 1356 (1338 linha verde e 18 presencial) de 2248 utentes, o que corresponde a uma amostra de 60,3%.

Os resultados apurados em 2017, no atendimento por linha verde, permitem concluir pela tendência de resposta por um grau de satisfação tendencialmente elevado (satisfeito/a ou muito satisfeito/a), conforme explícito nos gráficos abaixo relativamente às 5 dimensões – Horário; Tempo de Espera; Atendimento de Telefonista; Atendimento de Jurista e Informação disponibilizada.

“Horário” e “Tempo de Espera” são as variáveis que reúnem maior peso de “satisfeitos/as (48% e 37%, respetivamente) embora, com menor peso de “muito satisfeitos/as” e maior peso de “pouco satisfeitos/as”, no conjunto de todas as variáveis (32% e 34%).

Gráfico n.º 1- Horário

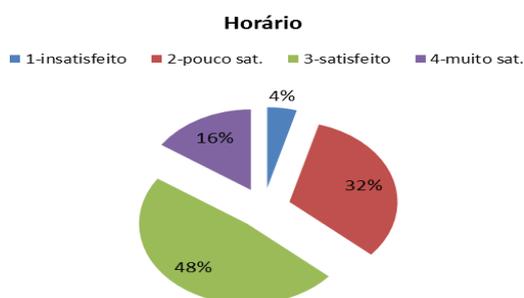


Gráfico n.º 2 - Espera



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%.

Gráfico n.º 3 – Atendimento de Telefonista

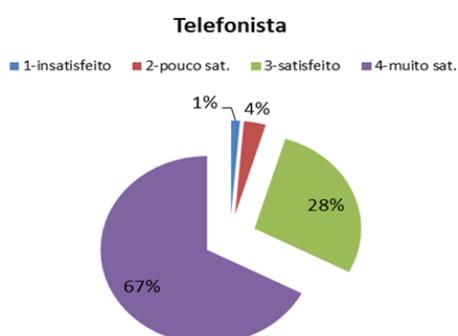


Gráfico n.º 4 – Atendimento Jurídico

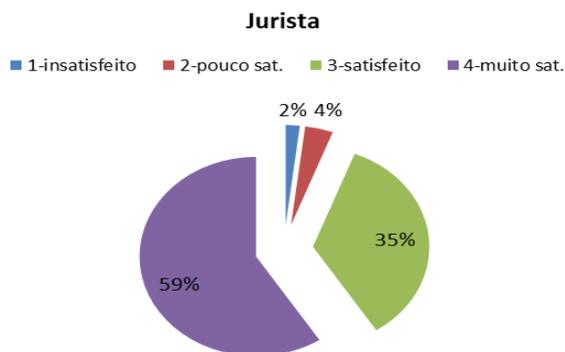
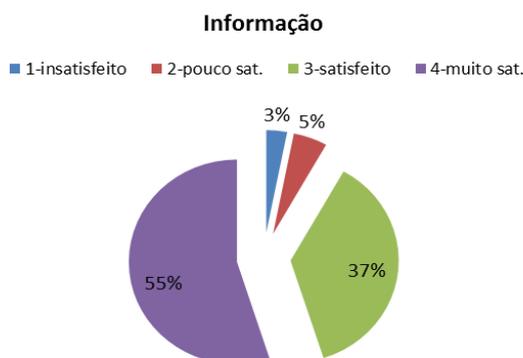


Gráfico n.º 5 - Adequação da Informação disponibilizada



No atendimento presencial, os resultados apurados para o ano em análise, permitem concluir por elevada propensão para o grau de “muito satisfeito/a”, conforme explícito nos gráficos abaixo relativamente às 3 dimensões – Tempo de espera; 2. A cordialidade no atendimento jurídico; 3. A clareza e adequação da informação prestada.

Gráfico n.º 6 – Tempo de Espera

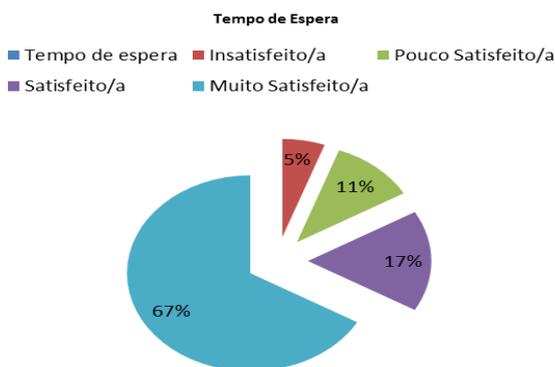


Gráfico n.º 7 – Cortesia e amabilidade no atendimento jurídico

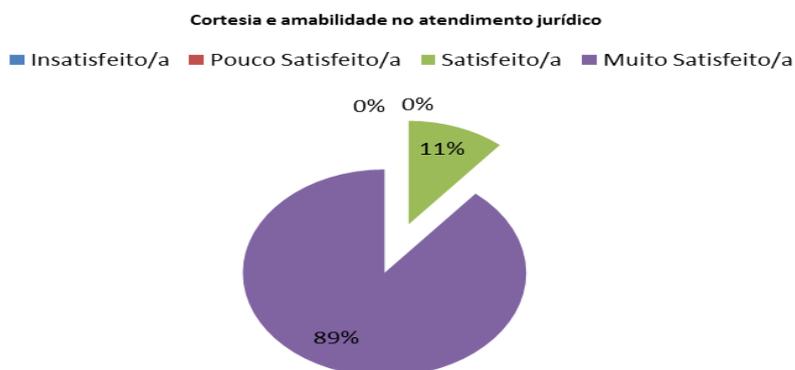
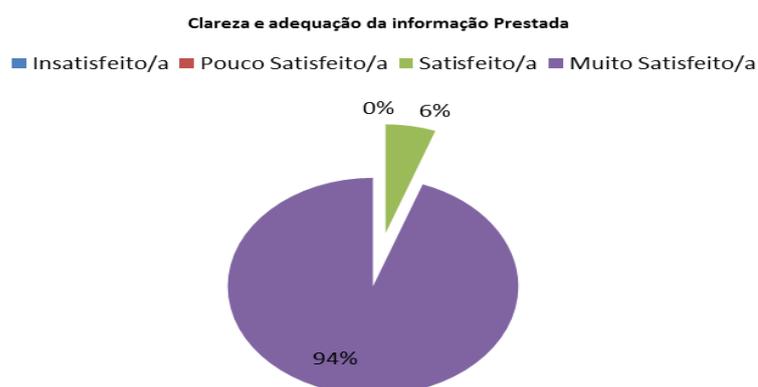


Gráfico n.º 8 – Clareza e adequação da informação prestada



À exceção do “Tempo de espera”, dimensão na qual o valor percentual correspondente à resposta “Pouco/a satisfeito/a” e “Insatisfeito/a” que atingiu os 11% e os 5%, respetivamente, em todas as outras dimensões analisadas são as respostas “Satisfeito/a” e “Muito satisfeito/a” as que têm maior expressão percentual.

Verifica-se, globalmente, que as pessoas utentes ficam satisfeitas com o atendimento que lhes é prestado, desde que iniciam o contacto com a CITE (atendimento telefónico pela operadora) até ao final do atendimento jurídico.

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

Quadro n.º 8

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		
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?			78%	Cf. Pág.20
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.21
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág.21
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág.21
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Cf. Pág.21
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			Cf. Pág.21
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.

Relativamente às questões colocadas, no quadro acima, algumas não se aplicam à CITE. Sendo a mesma um organismo que depende do IEPF, IP, no que respeita aos Recursos Humanos, a nível administrativo e financeiro, depende da Secretaria-Geral do MTSSS e a nível tecnológico é assegurado pelo II – Instituto de Informática.

3.1. FUNDAMENTAÇÃO

1. AMBIENTE DE CONTROLO

1.1. A orgânica da CITE encontra-se definida no Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março. Trata-se de um organismo independente, em que Comissão é tripartida e equilátera, funcionando com os pressupostos específicos organizacionais e de gestão previstos para a Administração Pública.

O IEFP, IP é responsável por datar os serviços da Comissão de recursos humanos.

O orçamento para funcionamento atribuído à Comissão é gerido pela CITE. Contudo, a gestão orçamental e as operações contabilísticas (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.) são da responsabilidade da Secretaria-Geral do MTSSS (SGMTSSS).

O controlo interno é assegurado em função da informação disponibilizada regularmente pela referida SGMSTSSS.

1.2. Internamente existe uma equipa, coordenada pela Presidente assessorada 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. Não existe equipa formal de controlo e auditoria. A Comissão e a Presidente asseguram o controlo, em articulação com o IEFP, IP e a SGMSTSSS.

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, mas áreas funcionais. Os contactos regulares são assegurados entre a Presidente, o Vice-Presidente e os trabalhadores e trabalhadoras das diferentes áreas da CITE.

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. SIADAP 2 e 3.

No âmbito do SIADAP 3, foram avaliados/as 2 Assistentes Técnicos/as, 4 Assistentes Operacionais e 12 Técnicos/as Superiores.

2.3 A percentagem foi de 78%, o que perfaz um total de 21 trabalhadores/as que frequentaram ações de formação. Foi considerado um universo de 27 trabalhadores/as, (cessaram a mobilidade 3 trabalhadores/as e iniciaram mobilidade na CITE 7 trabalhadores/as, quatro das quais no mês de dezembro de 2017) – Cf. Quadro n.º 9 “Recursos Humanos afetos à CITE”).

3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Em 2017 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 IEFP, 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 IEFP, 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.

Na CITE, o circuito documental existente é assegurado pela base de dados Gestão Documental SmartDocs.

Os documentos recebidos na CITE dão entrada através da Área de Gestão e Coordenação, sendo digitalizados e encaminhados para a presidência para posterior despacho, de acordo com a tipologia dos assuntos.

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

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

3.1. O manual de procedimentos tem como objetivo a integração de quem trabalha ou colabora com a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, transmitindo informações relativas à estrutura organizacional, ao funcionamento do organismo e ao contexto em que opera, tendo por objetivo fulcral o conhecimento da organização, da sua missão, e da sua história e cultura, através de informações gerais que contribuem para facilitar a integração de recursos humanos.

3.2. O circuito contabilístico realizou-se conforme descrito no ponto 3. As despesas foram autorizadas mediante despacho 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 associadas às diferentes áreas funcionais da Comissão.

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. Sim, através do SmartDocs.

3.8. Durante o ano de 2017 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 à atividade da CITE são partilhadas com a SGMSTSSS. O Smartdocs assegura a gestão documental interna.

4.2. Idem.

4.3. Idem.

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

4.5. Os dados referentes ao trabalho da CITE encontram-se guardados com encriptação dentro do SmartDocs, sendo o acesso limitado 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. Compete à mesma a articulação entre 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

No que concerne a 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

No que concerne 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, Solidariedade e 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 entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional.

A Comissão colaborou, também, com outros organismos da administração pública, em especial, com a ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho e com a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, reforçando a 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 2017, 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:

- Protocolo entre a Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; (Novo)

- Protocolo de Cooperação entre a Associação Portuguesa de Ética Empresarial e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego; (Novo)
- Adesão à Aliança para os objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS);
- Protocolo de Colaboração entre a Associação Projeto Criar e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Parceria entre a Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social, a Associação Centro de Estudos de Economia Solidária do Atlântico (ACEESA) 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 de Cooperação entre a Associação para o Desenvolvimento do Concelho de Moura (ADCMoura) e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- 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 Universidade de Aveiro e a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Protocolo de Cooperação entre a Universidade da Beira Interior 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

Ao longo do ano de 2017, a CITE cooperou com a CRITE Açores e com a CRITE Madeira

1.9. Intervenção nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Em 2017, para além da participação em audições parlamentares, a CITE colaborou com os Gabinetes SEE e SECI no âmbito dos trabalhos preparatórios de legislação com impacto na área de missão da CITE.

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. Os dados são publicados periodicamente no site da CITE e vertidos no Relatório anual sobre o progresso da igualdade entre homens e mulheres, previsto na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio.

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

A CITE, enquanto mecanismo nacional que prossegue a igualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho, coordena anualmente um grupo constituído por representantes de vários serviços tutelados pelo MTSSS, com vista a coligir e organizar o material estatístico proveniente de várias áreas ligadas ao trabalho e ao emprego. O grupo de trabalho elabora 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 documento final à Assembleia da República.

O mencionado relatório anual contém os indicadores a nível nacional que incluem os dados essenciais para a 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

Durante o ano de 2017 técnicos e técnicas da Comissão participaram em grupos de trabalho exteriores à CITE, que Relativamente às questões colocadas, no quadro acima, algumas não se aplicam à CITE, PORQUANTO O ORGANISMO DEPENDE do IEFP, IP, no que respeita ao Recursos Humanos; da Secretaria-Geral do MTSSS, a nível administrativo e financeiro, E DO II - Instituto de Informática, I.P., a nível tecnológico geram públicos alvo no âmbito da sua amissão, nomeadamente com a rede de empresas pertencentes ao Fórum IGEN e à EQUINET.

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

Foram estabilizadas as formas e tempos de recolha de dados necessários para a produção do Relatório anual previsto da Lei 10/2001, de 21 de maio.

2.5. Divulgação anual dos dados

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

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

3.1. 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.

3.2. 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 2017, o procedimento foi alterado. As declarações passaram a ser emitidas a partir de uma plataforma eletrónica desenvolvida pela Quidgest, tendo em consideração as definições necessárias indicadas pela CITE.

No ano de 2017, foram emitidas, com a informação solicitada, 175.282 declarações eletronicamente e 343 declarações manualmente.

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

4.1. 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.

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

5.1. Elaboração e gestão do orçamento

O orçamento atribuído à CITE, foi gerido de modo a dar 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.

5.2. Construção e Monitorização do QUAR

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

Mensalmente ou trimestralmente são recolhidos e tratados os dados referentes aos indicadores.

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

5.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do Plano de Atividades de 2017 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.º 1 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.

5.4. Elaboração do Relatório de Atividades

O Relatório de Autoavaliação da CITE é elaborado no início do ano civil seguinte, tendo-se verificado no ano em causa um significativo atraso a sua elaboração motivado pela limitação dos recursos humanos afetos à CITE obrigando a concentrar recursos nas atividades fundamentais para o correto funcionamento da Comissão.

5.5. Aplicação do SIADAP3

5.6. Elaboração de um manual de comunicação e imagem institucional

Em implementação.

5.7. Elaboração de um manual de procedimentos

Cf. 3.1, Fundamentação

5.8. Difusão de um manual de acolhimento

Implementado.

5.9. Elaboração do relatório do património

Implementado, e em permanente atualização.

5.10. Organização do economato

As necessidades são ajustadas ao material existente, as quais são registadas em base de dados para efeitos de monitorização e previsão.

6. COORDENAR O APOIO ADMINISTRATIVO E INFORMÁTICO

6.1. Coordenação do apoio administrativo à CITE

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

6.2. Coordenação do apoio informático

O sistema informático da CITE esteve integrado na rede do II, IP, durante o ano de 2017. O setor informático da Comissão, em articulação com o II, IP, providenciou as diligências necessárias para o correto funcionamento do parque informático e de telecomunicações, bem como do respetivo *software*.

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

6.3. Coordenação da gestão do economato

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

6.4. Coordenação da gestão do inventário

Teve início o procedimento para implementação da gestão e controlo do inventário e a sua integração com as 3 organizações que para o mesmo contribuem: IEF, IP; SGMSTSS e II, IP.

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 e a outras entidades no âmbito da sua atividade

1. PROSEGUIR A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL E COLABORAR NA APLICAÇÃO DAS DISPOSIÇÕES LEGAIS E CONVENCIONAIS NA MATÉRIA, BEM COMO AS RELATIVAS À PROTEÇÃO DA PARENTALIDADE E À CONCILIAÇÃO ENTRE A TIVIDADE PROFISSIONAL E A VIDA FAMILIAR E PESSOAL.

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.

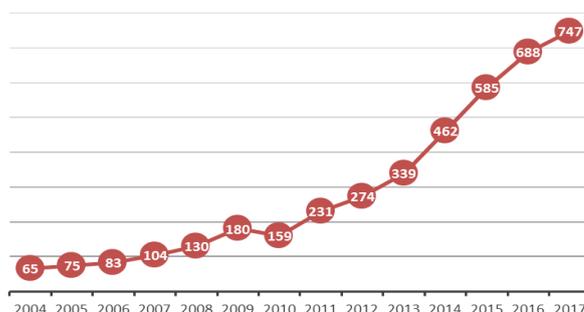
Em 2017, realizaram-se 26 reuniões da CITE nas quais foram aprovados pareceres prévios, pareceres interpretativos, respostas a reclamações de pareceres, pareceres de outra natureza e arquivamentos de queixas resolvidas.

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 de ser emitidos no prazo máximo de 30 dias.

Em 2017, foram emitidos 747 pareceres (relativos a casos de 84 homens e de 683 mulheres) e a CITE deliberou sobre 13 repostas a reclamações de pareceres (relativas a casos de 2 homens e de 11 mulheres), tendo sido mantida a decisão em 13 dos casos.

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

Gráfico n.º 9 - Evolução do número de pareceres aprovados em tripartida (2004-2017)



Fonte: CITE

Do universo de pareceres aprovados, 739 (98,9%) corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por entidade empregadora, e os restantes 8 (1,1%) a pareceres de outra natureza.

Dos 739 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 76 (90 mulheres e 6 homens – 20 pareceres relativos a DH-C e DG-C) foram referentes a intenção de despedimento, 615 (541 mulheres e 74 homens) a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 48 (44 mulheres e 4 homens) referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

1.2. Preparação e apresentação dos pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental para votação e deliberação na reunião tripartida, no prazo de 30 dias a contra da data da receção do pedido de parecer.

Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE foi desfavorável ao despedimento em 46% dos casos, por considerar que o despedimento, a ter lugar, seria discriminatório em razão do sexo. Do total, 24% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 76% foram aprovados por unanimidade.

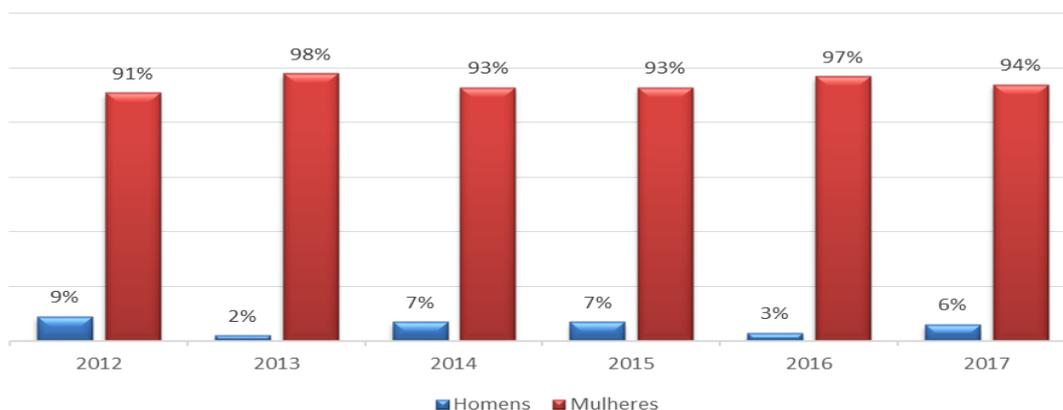
Quadro n.º 9 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos (2012-2017)

DESPEDIMENTOS	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%
Maioria	13%	27%	10%	33%	30%	24%
Favorável ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%
Desfavorável ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%*	94%

Fonte: CITE

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

Gráfico n.º 10 - Evolução dos pareceres prévios a despedimentos por sexo (2012 a 2017)



Fonte: CITE

1.3. Preparação e apresentação dos pareceres prévios relativos à intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial para votação e deliberação em reunião tripartida, no prazo de 30 dias

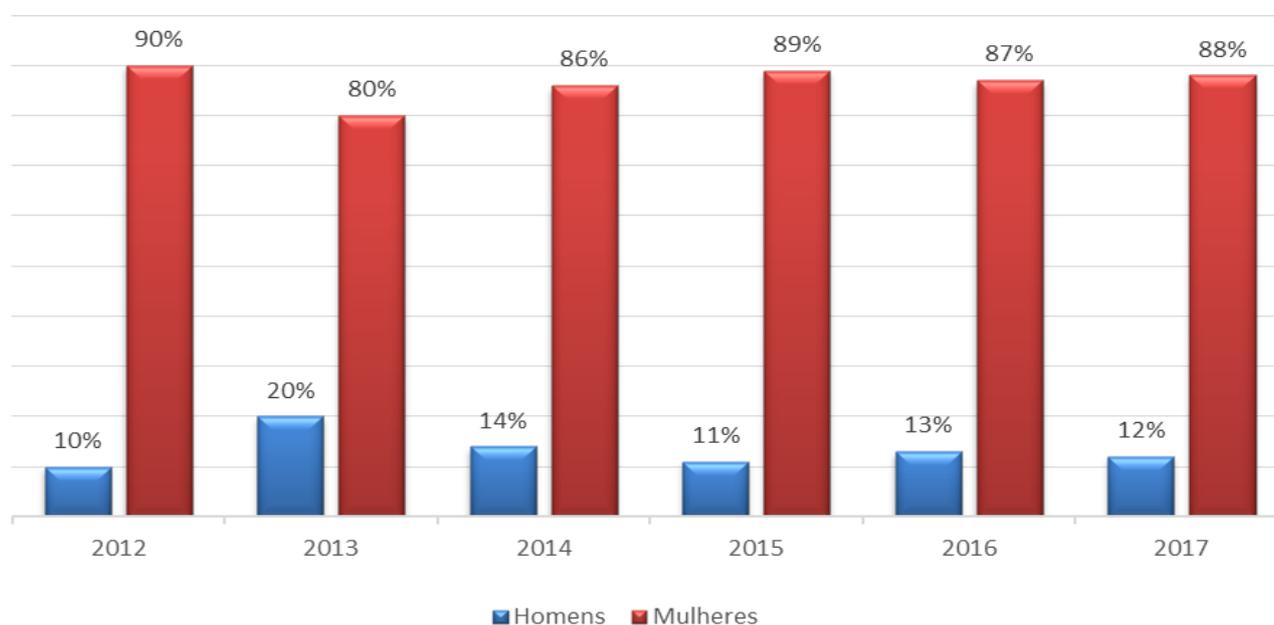
Os pareceres emitidos sobre a intenção de recusa de conceder horário flexível a trabalhadoras ou trabalhadores com filhos/as até aos 12 anos, por parte das entidades empregadoras, representam a maior percentagem dos pedidos recebidos pela CITE (83,22%). A Comissão foi favorável à atribuição do pedido de horário flexível por parte das pessoas trabalhadoras em 90% dos casos. Destes pareceres, 66% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 34% foram aprovados por unanimidade.

Quadro n.º 10 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível

HORÁRIO FLEXÍVEL	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%	34%
Majoria	14%	15%	13%	11%	26%	66%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%	10%
Desfavorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%	90%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%	12%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%	88%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 11 - Evolução dos pareceres sobre horário flexível por sexo (2012 a 2017)

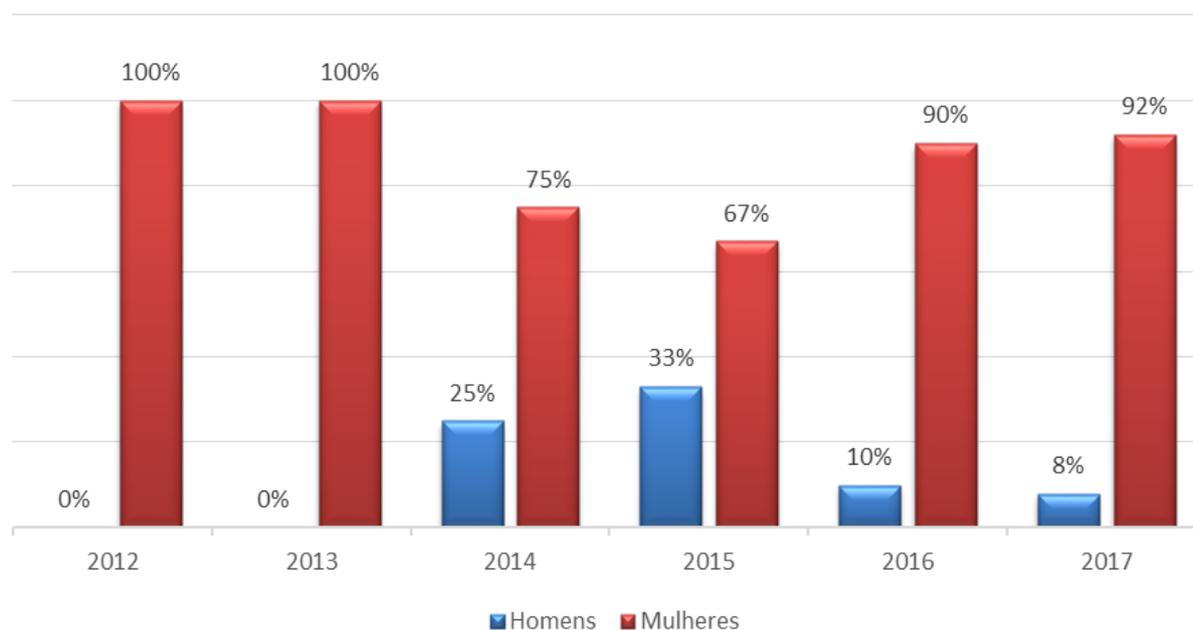


Quadro n.º 11 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2017)

Trabalho a tempo parcial	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%
Maioria	0%	0%	0%	11%	0%	35%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%
Pareceres sem orientação de voto ²	0%	0%	0%	0%	0%	4%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%

Fonte: CITE

Gráfico n.º 12 - Evolução dos pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2017)



Fonte: CITE

² Por se concluir não integrarem pedido realizado nos termos legalmente previstos.

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

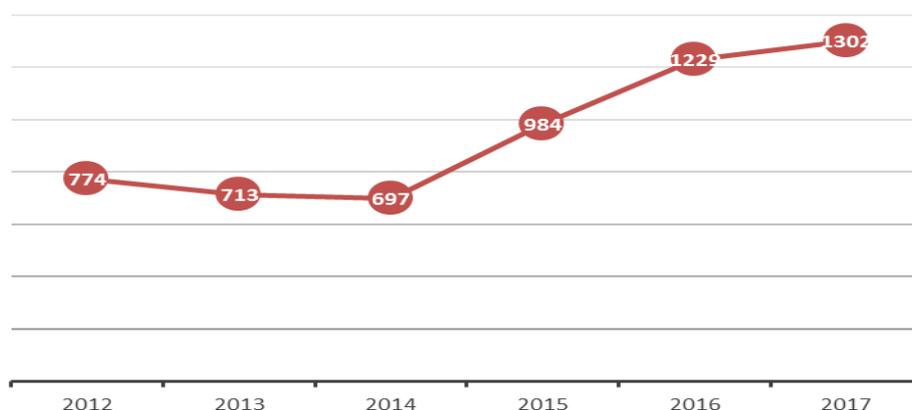
O Código do Trabalho prevê, no n.º 3 do artigo 144.º, que o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante seja comunicado à CITE, no prazo máximo de cinco dias úteis.

Deram entrada na CITE, em 2017, 1.302 comunicações relativas a 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, com o previsto no n.º 2 do artigo 64.º da LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o previsto na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Neste contexto, a CITE recebeu 178 pedidos de informação de utentes 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 48 entidades comunicaram à CITE e 130 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 14- Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012 a 2017)



Fonte: CITE

1.5. Tratamento das queixas apresentadas à CITE

No decorrer do ano de 2017 deram entrada na CITE 34 queixas, das quais foram concluídas 6 no mesmo ano. Uma queixa recebida não integrava o âmbito das atribuições da CITE, tendo a pessoa sido informada e encaminhada para o organismo competente. Das queixas entradas, 2 foram apresentadas por pessoas do sexo masculino e 32 por pessoas do sexo feminino. 3 Queixas foram remetidas à ACT para apreciação, visita e eventual ação inspetiva.

Quadro n.º 12 – Evolução do n.º de Queixas enviadas à ACT (2012-2017)

Ano	Nº
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3

Fonte: CITE

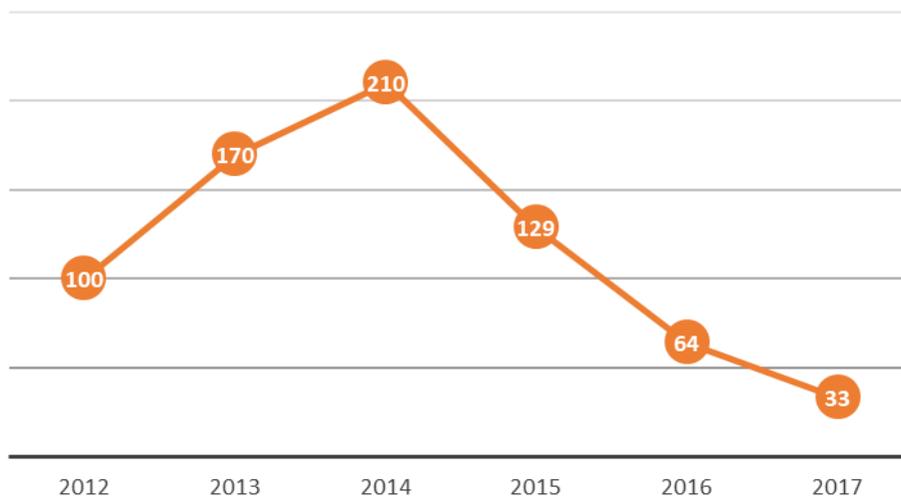
Quadro n.º 13 – Evolução do n.º de Queixas entradas na CITE por assunto (2012-2017)

Queixas entradas na CITE (2013-2017)	2012	2013			2014			2015			2016			2017		
		Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total	Sexo		Total
		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F	
Parentalidade - Maternidade	13	0	11	11	3	20	23	0	16	16	0	10	10	0	9	9
Parentalidade - Paternidade	1	0	0	0	3	0	3	0	1	1	1	3	4	0	0	0
Parentalidade - Adopção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade - Avós	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Parentalidade	14	0	11	11	6	20	26	0	17	17	1	13	14	0	9	9
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	2	1	2	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	6	0	3	3	2	3	5	1	7	8	1	3	4	0	2	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	1	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	20	1	16	17	0	25	25	2	14	16	3	7	10	0	5	5
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	1	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	4	0	0	0	0	0	0	1	4	5	0	0	0	0	4	4
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	34	3	24	27	2	31	33	4	27	31	4	10	14	0	14	13
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	26	8	44	52	12	88	100	0	64	64	2	22	24	2	8	10
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	0	1	1	2	3	5	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	4	25	29	4	17	21	0	4	4	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	30	12	70	82	18	108	126	0	70	70	2	22	24	2	8	10
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	7	2	6	8	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	5	3	12	15	1	6	7	0	1	1	0	1	1	0	0	0
Fora do âmbito da CITE	1	1	2	3	1	0	1	0	3	3	1	4	5	0	1	1
Transformado em P.I.	9	5	6	11	2	8	10	0	5	5	0	6	6	0	0	0
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	0	2	11	13	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Outros	22	13	37	50	6	19	25	0	11	11	1	11	12	0	1	1
TOTAL	100	28	142	170	32	178	210	4	125	129	8	56	64	2	32	33

Fonte: CITE

A diminuição do número de queixas entradas, desde final de 2014, está diretamente relacionada com o aumento de pedidos de informação, sobretudo via correio eletrónico, e com o aumento de atendimentos através da linha verde.

Gráfico n.º 13 - Evolução das queixas entradas na CITE (2012 a 2017)



Fonte: CITE

2. COOPERAR COM A ACT E DE MAIS 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 19

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

Sempre que existe necessidade jurídica de aprofundar ou clarificar as informações prestadas pelas entidades empregadoras e/ou pessoas conforme o processo em causa é solicitada pela equipa jurídica informação complementar dentro dos prazos estabelecidos.

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

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego (CITE) e de acordo com o previsto na orgânica da Comissão comunica à ACT ou a outra entidade inspetiva competente, a informação devida com a finalidade de comprovar práticas discriminatórias em razão do sexo.

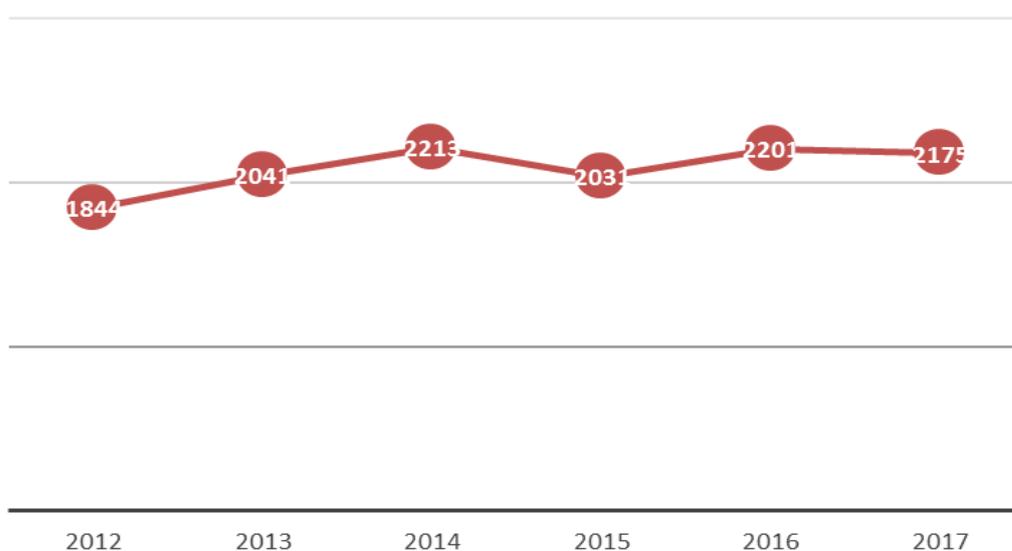
3. PRESTAR INFORMAÇÃO E APOIO JURÍDICO ESPECIALIZADOS

3.1. Atendimento pela equipa jurídica da CITE

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 2017, a área jurídica atendeu 2175 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 podem agendar atendimento jurídico presencial ou solicitar informações via correio eletrónico ou postal.

Gráfico n.º 15 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2012 a 2017)

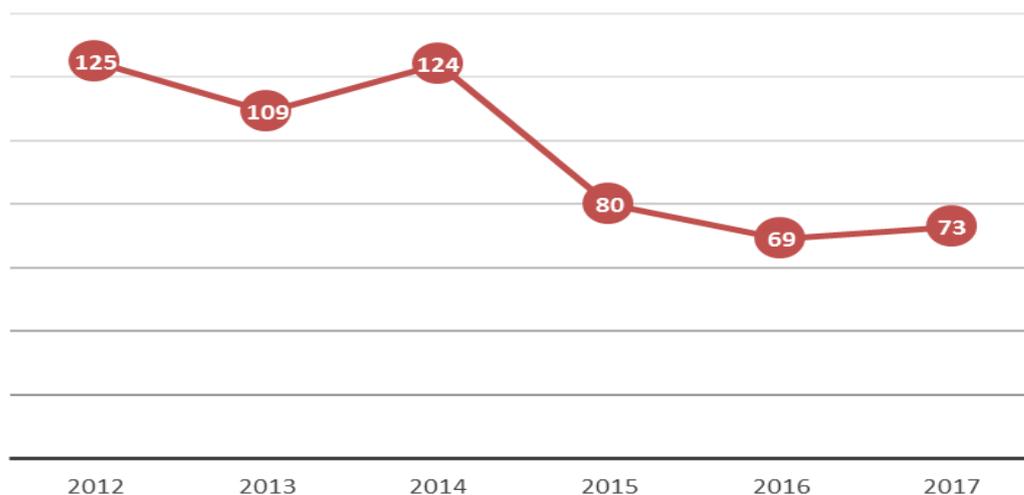


Fonte: CITE

Durante o ano de 2017, a área jurídica realizou 73 atendimentos presenciais. O ligeiro aumento do número face ao ano anterior prende-se, em particular, na forte aposta relativa à clareza e tecnicidade da informação inserida na página eletrónica da CITE, bem como se deve ao mais elevado número de atendimentos por telefone e, fundamentalmente à prioridade estabelecida para a receção de questões via correio eletrónico, com a necessidade de um maior aprofundamento jurídico das questões apresentadas.

Os referidos procedimentos permitiram agilizar o atendimento e fazer face ao considerável número de pareceres.

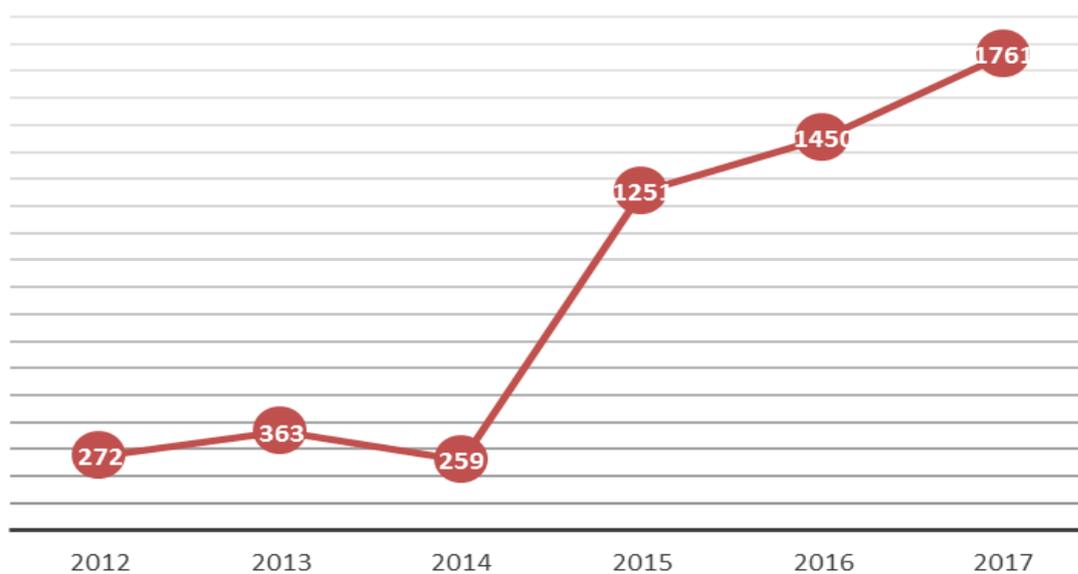
Gráfico n.º 16 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2012 a 2017)



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 parentalidade e sobre a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Gráfico n.º 17 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2012 a 2017)



Fonte: CITE

4. COLABORAR NA DIVULGAÇÃO DA ATIVIDADE DA CITE E DAS SUAS ATRIBUIÇÕES NA PROMOÇÃO DE DIREITOS E DEVERES DOS/AS TRABALHADORES/AS E ENTIDADES EMPREGADORAS, BEM COMO NA PROTEÇÃO 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 como, também, 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 por representantes, cuja indicação decorre do previsto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março

Durante o ano de 2017 foram analisados 261 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), inseridos nos 48 Boletins de Trabalho e Emprego publicados.

Do total de IRCT analisados, 31 continham cláusulas ilegais pelo que as partes outorgantes foram notificadas para se pronunciarem.

Em concreto, foram apuradas 42 normas ilegais respeitantes a diversas situações, nomeadamente no âmbito da utilização de linguagem desadequada, como por exemplo “trabalho de mulheres”; não atribuição ao pai de dispensa do trabalho para acompanhamento a consultas pré-natais; indicação incorreta do número de dias de licença parental inicial e do número de dias de licença parental exclusiva do pai; normas elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas, atualmente tidos como preconceituosos e que representam discriminações diretas; equiparação das ausências por licenças a faltas, e concessão da dispensa do trabalho suplementar apenas a trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses.

Na grande maioria das situações em que a CITE considera existir indícios de discriminação (como por exemplo cláusulas que referem “faltas por parto de esposa” ou consideração de licenças, faltas e dispensas previstas no artigo 65.º para efeitos de atribuição de prémio de assiduidade), as partes têm vindo a aceitar o entendimento técnico proposto pela CITE, 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 BTE levada a cabo pela CITE, tem permitido constatar que:

- Continuam a existir cláusulas em vigor “desatualizadas” face à legislação vigente, que foram elaboradas ao abrigo de regimes legais anteriores já revogados;

- Continuam a ser publicadas normas elaboradas com base em entendimentos de há várias décadas, atualmente 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 2017 não houve recomendações. As partes têm vindo a aceitar o entendimento técnico proposto pela CITE, disponibilizando-se para alterar as cláusulas voluntariamente.

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 2017 não houve elaboração de pareceres.

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

Em 2017 não foi solicitado.

6. DIVULGAR OS PARECERES EMITIDOS PELA TRIPARTIDA

No ano de 2017 foram disponibilizados na página eletrónica da CITE os 747 pareceres emitidos no mesmo ano. Para divulgação dos pareceres na página eletrónica foi assegurado o anonimato das partes intervenientes e foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados, com vista à elaboração do índice de pareceres e respostas a reclamações de pareceres emitidos pela CITE.

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

7.1. Disponibilização de apoio jurídico

A assistência jurídica 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 por via eletrónica.

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

8.1 Realização da conciliação, quando solicitada por ambas as partes intervenientes

Em 2017, não foi solicitada a realização de conciliação.

9. ASSEGURA O APOIO E ASSESSORIA JURÍDICA À COMISSÃO

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.

10. 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

10.1 a 10.3. Anúncios de oferta de emprego e outras formas de publicitação

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 2017, a imprensa diária, bem como *páginas eletrónicas com* publicação de ofertas de emprego, de que resultou uma recolha aleatória de 6886 anúncios.

Tendo-se verificado que 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, observou-se que dos anúncios analisados, durante o ano, 1073 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 15,6%, 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 14 - Número de anúncios analisados e registados por trimestre

	Analisados	Anúncios discriminatórios	% discrim	Anúncios não discriminatórios	% não discrim	Casos sucesso	% Casos sucesso	Denúncias
1º Trim/17	1.702	263	15,45%	1.439	84,55%	73	27,76%	3
2º Trim/17	1.646	258	15,67%	1.388	84,33%	71	27,51%	19
3º Trim/17	1.616	261	16,15%	1.355	83,85%	53	20,31%	5
4º Trim/17	1.922	291	15,14%	1.631	84,86%	84	28,87%	7
Total	6.886	1.073	15,58%	5.813	84,42%	281	26,19%	34

Fonte: CITE, 2017

De acordo com os dados, verifica-se que a maioria dos anúncios (5.813, ou seja 84,42%) 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 1.073 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 15 – Evolução dos anúncios analisados e percentagem (%) de anúncios discriminatórios

Ano	Anúncios analisados	% Anúncios discriminatórios
2012	3.973	12,0%
2013	5.702	14,0%
2014	4.621	14,0%
2015	6.074	15,0%
2016	5.213	14,5%
2017	6.886	15,6%

Fonte: CITE

10.4. Tratamento de situações potencialmente discriminatórias detetadas e adoção de estratégias preventivas e com efeito reparador

Relativamente ao tratamento de situações potencialmente discriminatórias realça-se o facto de terem sido alvo de intervenção os 1.073 anúncios identificados, sendo que 281 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 26%. No mesmo período houve a registar 34 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 formalmente a regularização à CITE.

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; concebe e desenvolve projetos, ações de formação em igualdade de género na área laboral para públicos estratégicos e coopera a nível nacional com entidades públicas e privadas.

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

1.1. a 1.4. – 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 pela primeira vez 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.

Atividades realizadas:

- Desenvolvimento do processo de adjudicação da equipa externa para avaliação técnica da candidatura – que veio a ser assegurada pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.

- Realização de 3 reuniões de acompanhamento dos trabalhos da Equipa de Avaliação Técnica.
- No âmbito da 12ª Edição do Prémio “Igualdade é Qualidade” (PIQ), realizou-se a 1ª reunião da Comissão de Avaliação para apresentação das candidaturas (Dianova; CHS; SIMAS; SIMAR; REN, Renault e a Câmara da Lousã), bem como apreciação das candidaturas e a sua auditoria de género, realizada pelo CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.
- Análise dos relatórios preliminar e final.
- Preparação da 2.ª Reunião da Comissão de Avaliação para aprovação do Relatório Final elaborado pela Comissão Técnica de Avaliação.

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

2.1. Lançamento do livro branco Homens e Igualdade de Género em Portugal, no dia 7 de março

Realizou-se, a 7 de março, a sessão de apresentação do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal na Casa Museu Dr. Anastácio Gonçalves, em Lisboa.

Nº total de participantes: 117 - 24H+93M

O Livro Branco foi apresentado pela Professora Karin Wall, responsável pela equipa de investigação do ICS-UL que desenvolveu o estudo, com comentários de Maria do Céu da Cunha Rego, jurista, Pedro Abrantes, sociólogo, e Vasco Prazeres, médico.

O Livro Branco tem como objetivo sintetizar informação considerada relevante sobre homens, papéis masculinos e igualdade de género e contribuir para a identificação de desafios e recomendações no âmbito deste tema, a debater e a ponderar por todas as entidades e atores sociais interessados na promoção da igualdade de género na sociedade portuguesa.

Este estudo foi desenvolvido no âmbito do Projeto “Os Papéis dos Homens numa Perspetiva de Igualdade de Género” financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants (PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada), que decorreu de fevereiro de 2014 a outubro de 2016.

O evento contou com a presença de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Emprego.

Atividade não prevista no Plano Atividade 2017:

Lançamento do estudo Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho

Decorreu a 29 de maio, no Auditório Dr. António Almeida Santos, na Assembleia da República, em Lisboa, a apresentação do Livro Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho.

Este estudo permite conhecer a dimensão do assédio sexual e moral no local de trabalho e as suas características; compreender a perceção social acerca do assédio; diagnosticar o modo como as pessoas alvo de assédio reagem, a quem recorrem para obterem apoio e as razões subjacentes à forma com reagem.

O livro Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho foi apresentado pela Professora Anália Torres, responsável pela equipa de investigação do CIEG que desenvolveu o estudo, e comentários de Mafalda Troncho, diretora do escritório da OIT em Lisboa e de representantes dos partidos políticos com assento na Assembleia da República.

Este estudo foi desenvolvido no âmbito do Projeto “Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho” financiado pelo Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu - EEA Grants (PT07: Integração da Igualdade de Género e Promoção do Equilíbrio entre o Trabalho e a Vida Privada), que decorreu entre janeiro de 2014 e abril de 2016.

O evento contou com a presença de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Emprego.

2.2. Organização de Seminário sobre Igualdade de Género em alinhamento com a data que assinala o Dia da Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres a ocorrer no mês de novembro

A CITE organizou o Seminário A Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: Dia da Igualdade Salarial, que contou com a presença de Sua Excelência a Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade e de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Emprego. Participaram 102 pessoas, das quais 11 Homens e 91 Mulheres.

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

Não houve qualquer ação conjunta no ano em apreço.

3.2. Responder a solicitações de organizações públicas e privadas para participação em iniciativas sobre igualdade entre homens e mulheres (Colóquios, Seminários, Workshops)

Durante o ano de 2017, 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 12.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 12.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social, que teve lugar de 22 a 26 de maio, no Centro Ismaili, em Lisboa, subordinada ao tema: "Negócios e Sustentabilidade", promoveu o debate sobre os desafios da implementação da Agenda 2030 da ONU em Portugal.

Atividades realizadas:

- Participação nas reuniões dos membros coorganizadores da Semana da Responsabilidade Social, promovidas pela APEE.
- Coorganização, com a APEE, do seminário subordinado ao tema *Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – um equilíbrio possível?*, que decorreu das 9h30 às 13h00, do dia 25 de maio.

3.4. Assinalar o Dia Europeu da Igualdade Salarial e o Dia Nacional da Igualdade Salarial entre mulheres e homens

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, antes marca o número de dias extra que as mulheres teriam que trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior.

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

O dia 1 de novembro de 2017 assinala o Dia Nacional da Igualdade Salarial, data a partir da qual se celebra a sensibiliza a opinião pública relativamente à diferença salarial entre homens e mulheres. No sentido de inverter a persistente diferença salarial e promover a igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor, a CITE:

- Divulgou informação relativa às desigualdades salariais na sua página Web e na imprensa escrita (Diário de Notícias, Correio da Manhã, Delas...).
- Organizou o Seminário A Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: Dia da Igualdade Salarial, ao qual participaram 11 Homens e 91 Mulheres, perfazendo um total de 102 participantes.
- No dia 3 de novembro, a CITE assinalou no website o “Dia Europeu de Igualdade Salarial 2017”.

3.5. Participar em iniciativas promovidas por organizações públicas e/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, nomeadamente:

- Participou nas celebrações do Dia Internacional das Mulheres – Women Talks - “40 Anos CIG”, que teve lugar na Reitoria da Universidade de Lisboa;
- Participou na Cerimónia do Toque do Sino pela Igualdade de Género-Euronext, que teve lugar no dia 8 de março;

3.6. Participar e promover iniciativas com Universidades, centros de estudos ou outras organizações, dando cumprimento a protocolos existentes, bem como celebrando novos

A CITE participou, ao longo de 2017, 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.

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

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

Foi organizada a cerimónia de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum, que teve lugar no dia 5 de dezembro, para um total de 67 organizações (60 renovaram o Compromisso e 7 assinaram pela primeira vez), nas instalações da APL – Auditório Almada Negreiros. As empresas aderentes acordam desenvolver ações de promoção de igualdade de género nas suas organizações, assumindo compromissos de melhoria em dimensões que incorporam os princípios da Igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, bem como na conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar e proteção na parentalidade.

Foram realizadas 10 reuniões Task Force do iGen – Fórum Empresas para a Igualdade, (nas seguintes datas: 17-01, 21-02, 21-03, 18-04, 23-05, 20-06, 18-07, 19-09, 17-10, 12-12) e 4 reuniões plenárias, como pode ser verificado no Anexo 2 – Agenda Nacional.

Houve também acompanhamento dos trabalhos desenvolvidos pelos 4 Grupos de Trabalho, através de reuniões presenciais, contactos telefónicos e de email, com particular incidência no GT 3 – Reuniões Plenárias e no GT 4 – Publicações.

4.2. Participação nas reuniões da comissão de acompanhamento da RSO PT, na qualidade de membro promotor desta 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 3 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.

Participou também na 9ª Convenção Anual da REDE RSO PT, sobre o tema “Cidades Inteligentes, Empreendedorismo e Responsabilidades das Organizações”, que teve lugar no dia 20 de abril, no Campus da Penha da Universidade do Algarve e com o apoio da Escola Superior de Hotelaria e Turismo, que contou com mais 60 participantes.

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

Participação em 4 reuniões de trabalho do Grupo com vista à produção e divulgação do 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.

A CITE participou na Conferência sobre o Trabalho Digno e Crescimento Económico, promovido pelo Grupo de Trabalho de Direitos Humanos da REDE RSO PT, na Universidade Lusófona e o nº Total de participantes foi de 80 – 24 Homens e 64 Mulheres.

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

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 2 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 nestas organizações. A CITE divulgou iniciativas dos parceiros da REDE RSO PT no site da CITE.

4.6. Participação na Rede de Responsabilidade Social do MTSSS, “Rede PorTodos”, bem como nos trabalhos a desenvolver

A atividade da Rede PorTodos desenvolve-se de acordo com a respetiva missão, designadamente:

- 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:

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

Atividades realizadas:

- Participação em 2 reuniões.
- Elaboração de contributos para o plano e relatório 2016.

4.7. a 4.10 – projetos terminaram no ano de 2016.

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 em 4 reuniões para a Igualdade da Câmara Municipal de Lisboa, em 2017.

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

No âmbito desta colaboração, a CITE participou em 5 eventos - Anexo 2 – Agenda Nacional.

4.13. Participação na Comissão Executiva da 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.

A CITE promoveu o Workshop ‘Diversidade na Dimensão de Género’, integrado no evento Fórum Nacional para a Diversidade, que assinalou o primeiro ano de existência da Carta Portuguesa para a Diversidade.

Nº total de participantes: 30 (26Mulheres + 4Homens)

A CITE participou em diversas reuniões de trabalho da Comissão Executiva.

No dia 09 de Maio de 2017, realizou-se o “Encontro Internacional sobre Visibilidade e Inclusão LGBTI no Local de Trabalho”, promovido pelo GRACE e ILGA, a CITE participou na Mesa Redonda sobre Políticas Públicas no mercado de trabalho, ao qual participaram 35 Homens e 25 Mulheres.

4.14. Participação no grupo de trabalho do regulamento do Selo da Diversidade da Carta Portuguesa para a Diversidade

A CITE participou no grupo de trabalho do selo da diversidade, inserido nas iniciativas da Carta Portuguesa para a diversidade, responsável pela elaboração do regulamento do Selo e do lançamento do mesmo. Participou igualmente na Comissão executiva da carta, comparecendo em diversas reuniões para definir estratégias e planeamento de ações e atividades. Participou e coorganizou ainda o “ I Fórum Nacional para a Diversidade”, que decorreu no dia 22 de maio no ISCTE – IUL, tendo dinamizado o workshop “Diversidade na dimensão de género”.

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

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

A CITE manteve, ao longo de 2017, 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. Pela primeira vez e no âmbito desta matéria foram realizados Ciclos de Laboratórios de Igualdade, com o seu início a 29 de junho, posteriormente, o 2º Ciclo a 28 de setembro, 12, 19 e 26 de outubro e, por último, a edição de um 3º ciclo de Laboratório, de 17, 24, 31 outubro e 7 de novembro.

A CITE, continua a dinamizar *Workshops*, sessões de esclarecimento e ações de formação para públicos-alvo estratégicos, como pode ser verificado na Agenda nacional – Anexo 2.

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

6.1. Promoção e coordenação das relações públicas do organismo e a sua articulação com os media

A missão da CITE, para ser efetivamente prosseguida, necessita de ser conhecida pelo maior número possível de trabalhadores e trabalhadoras, entidades empregadoras e parceiros sociais. Por isso, é essencial estabelecer estratégias eficientes de divulgação da sua atividade. Nessa medida foram realizados vários contactos com órgãos de comunicação social escrita, TV e rádio, com vista à participação da CITE em programas de televisão e divulgação de artigos sobre a sua atividade concreta, realização de eventos e divulgação de dados estatísticos.

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. Estas ações informativas/publicitárias, no ano 2017, tiveram um custo de 12.656,36 €.

6.2. Coordenação da difusão dos materiais promocionais de divulgação 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.

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

Ao longo de 2017 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 2

- Agenda internacional – Anexo 3

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

7.1. Promoção de ações de sensibilização

A CITE promoveu ações de sensibilização em matéria de igualdade de género:

- Dinamizou uma ação de sensibilização sobre “Igualdade de Género e Estereótipos de Género”, promovida pela Escola Secundária de Vila Franca de Xira, ao qual participaram 25 Homens e 35 Mulheres.

- Dinamizou uma ação de sensibilização sobre o “Parlamento Jovem + Igualdade”, organizada pela Escola Secundária Madeira de Torres. Participaram 30 Homens e 60 Mulheres.

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

Ver ponto 5.1

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

8.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

Em 2017, a CITE foi solicitada para diversos contributos para Instrumentos de Política Nacionais e Internacionais, dos quais destacamos os seguintes (CF. Área Projetos e Formação, ponto 10; e 4.4. Área Internacional e de Cooperação, ponto 1.2.).

8.2. Coordenação dos contributos

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 10.1.), 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.

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, apresentado contributos para pontos de situação relativos à execução das medidas e para relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

Agência de Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

A CITE apresentou contributos, de acordo com a sua área de competências, para a preparação da colaboração nacional no âmbito do Fundamental Rights Report da FRA, de 2018.

A CITE respondeu ao questionário da FRA no âmbito do projeto piloto "Fortalecimento das capacidades da infraestrutura nacional de direitos fundamentais", que visa reforçar as capacidades dos governos nacionais e locais, das instituições nacionais de direitos humanos, dos organismos de igualdade e da sociedade civil para otimizar a utilização efetiva dos direitos fundamentais e aumentar a sensibilização para os direitos humanos.

A CITE participou no Symposium 2007-2017: Is Europe doing enough to protect Fundamental Rights? The perspective of children, que decorreu em Bruxelas, a 28 junho 2017, organizado pela FRA em cooperação com a Presidência do Conselho de UE, de Malta.

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

9.1. 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 2017, a CITE realizou, em articulação com o Alto Comissariado para as Migrações, I. P. (ACM), 1 ação 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.

A ação de sensibilização teve a duração de 3h30.

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

Participaram na ação de sensibilização 18 mediadores/as, 2 homens e 16 mulheres.

A ação decorreu no CNAIM de Lisboa.

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

10.1. Execução e reporte periódico à tutela da execução das medidas atribuídas à CITE no V PNI

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, atribuiu 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 2017, dado contributos relativamente ao ponto de situação da execução das suas medidas, para eventuais relatórios intermédios de execução das medidas previstas no V PNI.

A CITE participou em duas reuniões de trabalho com a equipa técnica do MTSSS, para se definir novas medidas e áreas estratégicas para a nova Estratégia Nacional para Igualdade.

11. ATUALIZAR E GERIR O SÍTIO ELETRÓNICO, GARANTINDO O SEU CARÁCTER FORMATIVO E INFORMATIVO

11.1. 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 2017, foram realizadas 297 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.

11.2. Atualização de conteúdos

Cf. Ponto 11.1

11.3. Manutenção da atualização do separador “perguntas frequentes” do sítio eletrónico da CITE

Separador relativo a perguntas frequentes é atualizado de forma a manter atualizada as alterações legislativas.

12. DESENVOLVER O CAPITAL HUMANO DA CITE

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

O Plano de Formação Interna, para 2017, 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 2017, os/as trabalhadores/as da CITE puderam frequentar as ações de formação planificadas pelo referido Conselho.

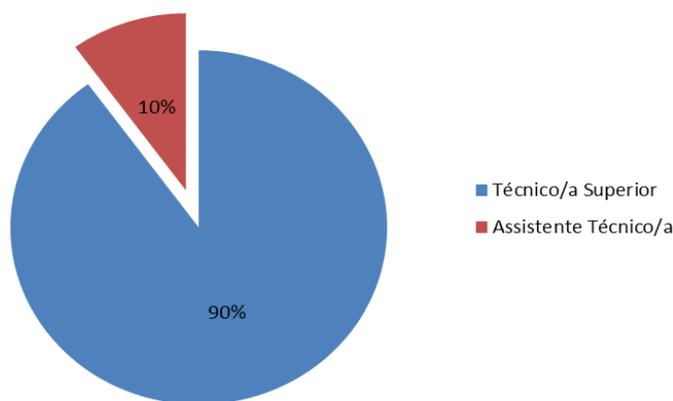
Para além da aludida oferta formativa, foi considerada a oferta formativa de outras entidades como a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA; o IEFP, IP e a EQUINET (Rede europeia dos mecanismos de igualdade).

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 537 horas de formação e os/as assistentes técnicos frequentaram um total de 14 horas de formação, o que perfaz um total de 551 horas de formação em 2017. Nem todas/os as/as colaboradoras/es da CITE frequentaram ações de formação em 2017, por motivos pessoais ou de agenda, tendo sido tidos/as em conta as/os colaboradoras/es da CITE que ao longo de 2017 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 21 colaboradores/as (78%). Foi considerado um universo de 27 colaboradores/as, (houve cessação de mobilidade para 3 colaboradoras/es, tendo iniciado mobilidade na CITE 7 colaboradores/as, 4 das quais no mês de dezembro).

Em 2017, a formação distribui-se do seguinte modo:

Gráfico nº 18 – Formação por grupo profissional



12.2. Elaboração de plano interno de formação

Cf. 12.1

4.4. Área Internacional e de Cooperação

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

1.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências de Malta e da Estónia da União Europeia

No âmbito da Presidência da União Europeia da Estónia, a CITE fez-se representar na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, que decorreu em Talin, de 22 a 24 de novembro de 2017 durante a Semana Europeia das Pequenas Médias Empresas, que teve como objetivo a atribuição dos Prémios Europeus de Promoção Empresarial, que visa distinguir boas práticas de promoção empresarial e de empreendedorismo na Europa. Os prémios são dinamizados pela DG GROW - Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME.

1.2. 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), MIPPA (Plano de ação de Madrid sobre o envelhecimento), Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (UN ODS)

- A CITE apresentou contributos para os Relatórios de aplicação, para o período entre 1 de junho de 2014 e 31 de maio de 2017, das Convenções n.º 100 e n.º 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativas, respetivamente, à Igualdade de Remuneração e sobre Discriminação em matéria de Emprego e Profissão.

- A CITE apresentou contributos para o 1º Relatório nacional de aplicação da Convenção n.º 189 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa a Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico.

- A CITE, no âmbito das suas atribuições, deu contributos para a resposta ao questionário anexo ao Relatório V (1) – " Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho", para a 107.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2018, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- A CITE deu contributos para a resposta ao questionário da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Declaração de Princípios Tripartida sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, nas matérias da sua competência.

- A CITE deu contributos, nas matérias da sua competência, para o documento de submissão às autoridades competentes da Recomendação n.º 205 sobre o Emprego e Trabalho Digno ao Serviço da Paz e da Resiliência, adotada na 106ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2017, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

- A CITE, de acordo com as suas competências e atribuições, deu contributos ao documento CLOSING THE GENDER GAP: AN UPHILL BATTLE, da OCDE.

- A CITE apresentou comentários ao relatório REPORT ON THE IMPLEMENTATION OF THE OECD GENDER RECOMMENDATIONS – SOME PROGRESS ON GENDER EQUALITY BUT MUCH LEFT TO DO, do Comité ELSA, da OCDE, 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 para a elaboração de resposta no âmbito do segundo questionário da OECD sobre a Igualdade de Género na Função Pública, designadamente no que respeita aos pontos 12, 13, 14, 15, 17, 22, 23 e 24.
- A CITE deu contributos para o documento do Conselho da União Europeia Draft Council Conclusions “Enhanced measures to reduce horizontal gender segregation in education and employment”.
- A CITE apresentou comentários ao documento do Conselho da União Europeia Draft Council Conclusions “Towards Making-Work-Pay Strategies”.
- A CITE acompanhou e deu diversos contributos para a discussão da proposta de Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.
- A CITE deu contributos para a resposta ao Questionário sobre Implementação dos Direitos Sociais, do Comité Diretor para os Direitos Humanos, do Conselho da Europa, cingindo-se às matérias relativas às suas competências e atribuições.
- A CITE deu contributos para o relatório anual, para o período entre setembro de 2016 e setembro de 2017, sobre a implementação da Estratégia para a Igualdade de Género 2014-2017, do Conselho da Europa, relativamente ao objetivo 1 - Combating Gender Stereotypes and Sexism, objetivo 2 - Preventing and combating violence against women, objetivo 3 - Guaranteeing Equal Access of Women to Justice e objetivo 5 - Achieving gender mainstreaming in all policies and measures.
- 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 ao 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 atribuições e nas matérias da sua competência, apresentou comentários ao Livro Branco sobre o futuro da Europa.
- A CITE apresentou a sua apreciação sobre a proposta de Declaração Universal sobre Igualdade de Género, para adoção pela UNESCO.
- A CITE deu contributos para a atualização anual realizada pela Comissão Nacional para os Direitos Humanos (CNDH) ao Common Core Document de Portugal (versão de agosto de 2014), documento enquadrador sobre os países que acompanha sempre todos os relatórios nacionais entregues ao Comité de Direitos Humanos das Nações Unidas.
- A CITE, no âmbito das suas atribuições e nas matérias da sua competência, respondeu ao questionário sobre a implementação, pelo nosso país, da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), no âmbito do ciclo de avaliações efetuadas pelo mecanismo de

acompanhamento GREVIO - Grupo de Peritos para o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica, que procede à monitorização e avaliação das medidas tomadas pelos Países para implementar a Convenção.

- A CITE deu contributos para a resposta de Portugal à Reclamação conjunta n.º 136-2016, que a ONG internacional Grupo Europeu Mulheres Diplomadas das Universidades apresentou contra alguns Estados-Membros do Conselho da Europa, incluindo Portugal, por violação dos artigos 1, 4, 4 § 3 e 20 da Carta Social Europeia, ao abrigo do Protocolo Adicional à Carta Social Europeia Prevendo um Sistema de Reclamações Coletivas.

- A CITE deu contributos para a preparação das intervenções do Senhor Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social no Conselho Informal EPSCO, relativas à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal, e a partilha de responsabilidades familiares e de cuidado entre homens e mulheres, que decorreu em Talin, a 19 e 20 de Julho.

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

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

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 2017 foi proposto que o Comité elaborasse duas Opinions: a) Gender balance in decision-making in politics: challenges and ways forward e b) Closing the gender pay gap.

A CITE deu contributos para a Opinion sobre desigualdade salarial e forneceu informação sobre Portugal para o Report on Equality between women and men in the EU, relativo ao ano de 2017.

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 46 mecanismos para a igualdade de 34 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 antidiscriminação da UE.

Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Para assinalar o 10º aniversário da EQUINET foi promovida a Conferência TOGETHER FOR AN EQUAL EUROPE, que teve lugar em Bruxelas, a 10 de outubro, contando com a participação de Frans Timmermans, primeiro Vice-Presidente da Comissão Europeia, como *keynote speaker*.

A reunião anual da assembleia geral da EQUINET decorreu em Bruxelas, a 11 de outubro de 2017.

A CITE esteve representada quer na Conferência comemorativa, quer na reunião da assembleia geral.

Foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede.

Em 2017, a CITE integrou o grupo de trabalho:

Gender Equality

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

Em 2017, este grupo de trabalho centrou-se no debate sobre o combate à discriminação no local de trabalho, reflexão sobre o “Pacote Conciliação” apresentado pela CE e desenvolvimento de um projeto sobre violência de género e violência contra as mulheres.

Assim, foram desenvolvidas as seguintes atividades:

- Elaboração de um relatório sobre Igualdade de Género na Educação, no seguimento do seminário sobre o mesmo tema realizado em 2016;
- Discussão e análise das experiências e estratégias usadas pelos diversos mecanismos para a igualdade, representados no grupo de trabalho, no combate à discriminação no local de trabalho e contribuir para a preparação e organização do Seminário BREAKING THE GLASS CEILING: CAREER PROGRESS FOR WOMEN;

- Preparação e realização de uma ação de formação sobre discriminação salarial “How to Build a Case on Equal Pay”, usando o manual elaborado pelo grupo de trabalho em 2016 (disponível online no sítio da EQUINET <http://www.equineteurope.org/Equinet-Handbook-How-to-build-a-case-on-equal-pay>);
- Participação e contribuição para o projeto de Combate à Violência contra a Mulher.

A CITE participou na reunião do grupo de trabalho que decorreu em Bruxelas, no dia 18 de outubro e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Participação em outras atividades da EQUINET:

- A CITE participou na conferência da EQUINET: BREAKING THE GLASS CEILING: CAREER PROGRESS FOR WOMEN, realizada em Talin, a 13 e 14 de novembro de 2017.

A conferência abordou um conjunto de temas relacionados com a segregação vertical do mercado de trabalho, nomeadamente: analisar as razões para as dificuldades de progresso na carreira das mulheres em comparação com os seus pares masculinos, bem como discutir as suas consequências no mercado de trabalho. Foram, igualmente, discutidos argumentos que suportam a importância da igualdade de oportunidades no progresso da carreira das mulheres, bem como exemplos de boas práticas, onde a desigualdade vivida pelas mulheres ao longo de suas vidas profissionais foi efetivamente abordada, e ferramentas que podem ser usadas para abordar a discriminação que as mulheres podem enfrentar no acesso a promoções e progressão na carreira.

- A CITE participou nas seguintes ações de formação promovidas pela EQUINET:

- Ação de formação “How to Build a Case on Equal Pay”, com a duração de 1 ½ dias, que decorreu nos dias 31 de agosto e 1 de setembro de 2017, em Brno, na República Checa.

Esta ação de formação teve como objetivo capacitar os mecanismos para a igualdade, membros da EQUINET, na identificação, tratamento e defesa de casos de discriminação salarial com base no género.

- Ação de formação “Strategic Litigation”, com a duração de 1 ½ dias, que decorreu nos dias 4 e 5 de dezembro de 2017, em Varsóvia, na Polónia.

A formação teve como objetivo capacitar os mecanismos para a igualdade, membros da EQUINET, que têm poderes de litigação em usar tais poderes de forma eficaz e estratégica, atingindo o melhor resultado e impacto com os recursos disponíveis. Discutiu-se e analisou-se, com recurso a uma série de estudos de caso, os benefícios e os desafios da litigação estratégica e os critérios de seleção e diferentes técnicas a serem usadas para uma litigação estratégica de sucesso.

- Ação de formação “Communicating Equality II: Social media for equality bodies”, com a duração de 1 ½ dias, que decorreu em Dublin, na República da Irlanda, nos dias 4 e 5 de abril de 2017.

A formação teve como objetivos ajudar os membros da EQUINET a usar as redes sociais de forma mais estratégica; realçar as possibilidades das ferramentas das redes sociais (monitorização, publicação, análise); partilhar boas práticas; fornecer conhecimento sobre novas plataformas de redes sociais; fazer uma introdução aos canais pagos das redes sociais e como aproveitar ao máximo orçamentos limitados; e fornecer pistas sobre como lidar com aspetos negativos das redes sociais.

- A CITE participou na discussão e troca de informação promovida pela EQUINET sobre a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

- Do dia 20 a 25 de maio, a CITE dinamizou a conta de Twitter da EQUINET, durante uma semana – Semana do Twitter:

<http://www.equineteurope.org/Portugal-Commission-for-Equality-in-Labour-and-Employment-CITE>

EIGE – Instituto Europeu de Igualdade de Género

Em 2017, a CITE não participou em nenhum grupo de trabalho, atividade ou evento promovido pelo EIGE.

2.2. 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.

Deste Comité fazem parte as empresas fundadoras, o CESE, o Business Europe, membros do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia, representantes das instituições nacionais europeias que têm a cargo a igualdade profissional e redes nacionais de empresas membros da rede europeia para a igualdade profissional, bem como organizações que atribuem, a nível dos diversos países, prémios em matéria de igualdade profissional.

Em 2017, por sobreposição de agenda, a CITE não participou na reunião do Comité de Orientação do *Fonds Dotation ARBORUS* que decorreu em Paris, a 13 de março.

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, internacionalmente, assumem o compromisso de incorporarem a igualdade de género nas suas políticas e práticas. Constitui uma oportunidade de reconhecer e dar notoriedade, com base em elementos verificados por um organismo independente - o Bureau Veritas.

A atribuição do Prémio GEES decorreu em Paris, a 13 de março de 2017. Por sobreposição de agenda, a CITE não participou neste evento.

2.3. Participação nas reuniões e atividades do grupo de Relações Internacionais e Cooperação, coordenado pelo GEP

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 2017 realizou-se uma reunião deste grupo de trabalho, em abril, tendo a CITE participado.

Delegações e Representações internacionais

Durante o ano de 2017, a CITE esteve representada em diversas reuniões, workshops, conferências internacionais e formação conforme a Agenda Internacional (anexo 3).

4.5. Área da 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 no sítio eletrónico 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. APOIAR PUBLICAÇÕES E ESTUDOS SOBRE IGUALDADE DE GÉNERO E A CONCILIAÇÃO

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

Em 2017, a CITE disponibilizou online as versões em língua inglesa das seguintes publicações, desenvolvidas no âmbito dos projetos ASSÉDIO SEXUAL E MORAL NO LOCAL DE TRABALHO e O PAPEL DOS HOMENS NA IGUALDADE DE GÉNERO,

financiados pelo Mecanismo Financeiro EEA GRANTS - Programme area 14: Mainstreaming gender equality and promoting work-life balance:

- Sexual Harassment and Bullying in the Workplace in Portugal
- White Paper - Men and Gender Equality in Portugal
- Policy Brief I - Men, Male Roles and Gender Equality
- Policy Brief II - Men and Parental Leaves - Legal framework, attitudes and practices

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

2.1. Gestão da base de dados das publicações da CITE

Ao longo de 2017 a base de dados criada em 2010 foi sendo atualizada.

2.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Durante o ano de 2017 foi atualizado o arquivo das publicações, de acordo com as solicitações exteriores.

2.3. 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 corrigir a questão.

2.4. Garantir o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2017, 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 IEFP, 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 2017

Em termos de resposta às atribuições jurídicas, é importante salientar que 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.

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

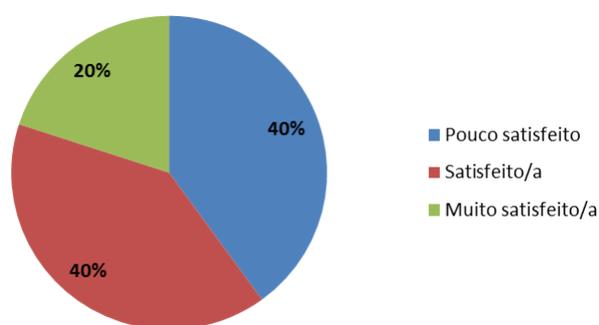
Com o objetivo de aferir o grau de motivação/satisfação de colaboradores e colaboradoras em diversas dimensões, foi aplicado o questionário proposto pelo Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços, sendo de resposta facultativa.

O referido questionário foi enviado por correio eletrónico a todos /as os/as colaboradores/as, tendo sido assegurado o seu anonimato.

Do universo de colaboradores/as presentes no serviço durante o ano de 2017 e também à data de envio do referido questionário, responderam dez 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.

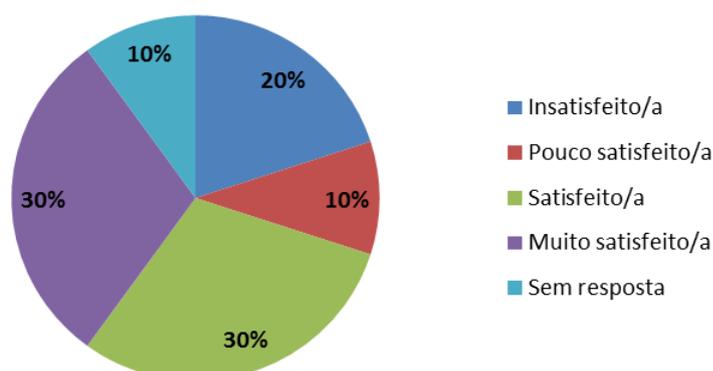
Gráfico n.º 19 - Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização



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” (60%), 40% dos/as colaboradores/as referiram-se “pouco satisfeito/a” com a organização.

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 20 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

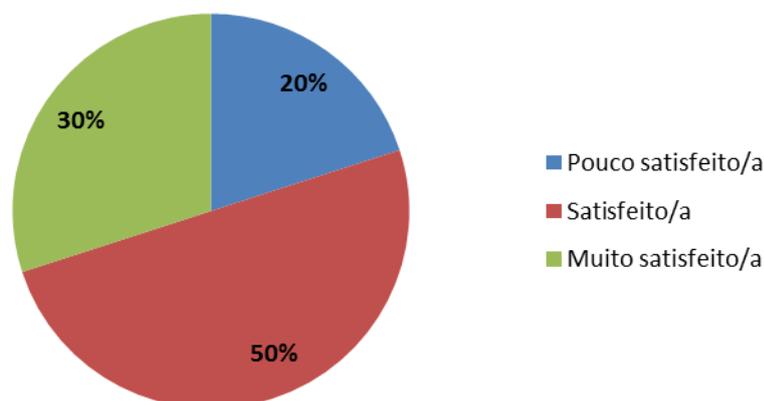


Fonte: CITE

De acordo com o gráfico pode constatar-se que a maioria dos/das colaboradores/as referiu estar “Satisfeito/a” (30%) e “Muito satisfeito/a” (30%), 20% dos/das colaboradores/as referiram estar insatisfeitos/as com a gestão e o sistema de gestão em termos globais. Neste ponto, tal como no anterior, houve uma tendência para centralização das respostas, não se destacando em particular nenhum dos itens.

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 21 - Satisfação com as condições de trabalho



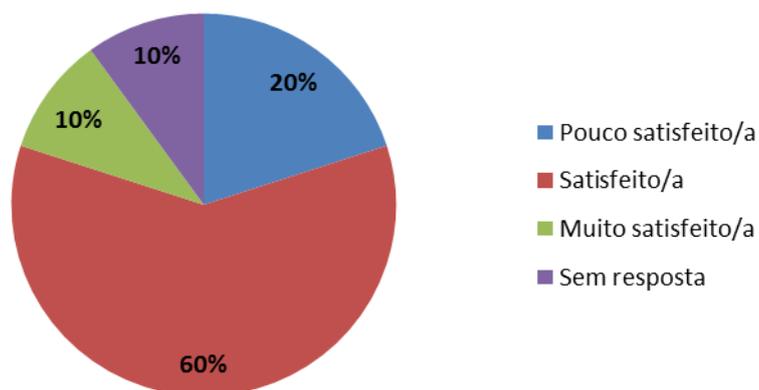
Fonte: CITE

O gráfico demonstra que 80% dos/das colaboradores/as consideraram-se satisfeitos/as ou muito satisfeitos/as com as condições de trabalho.

Um/a colaborador/a deixou as seguintes sugestões sinalizou não se aplicar o item “Igualdade de oportunidades nos processos de promoção”.

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 22 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira



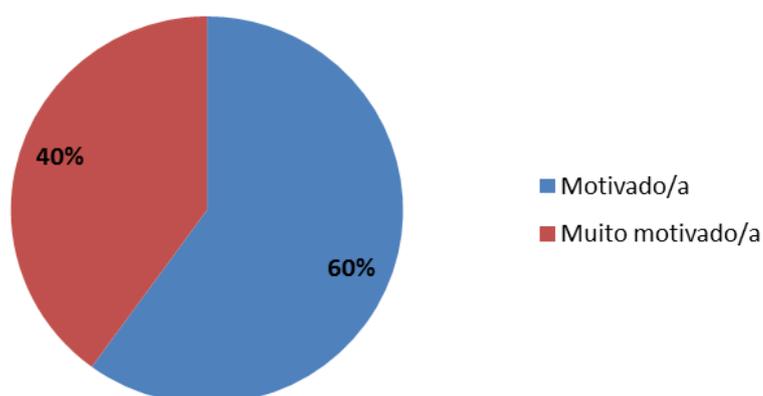
Fonte: CITE

Neste ponto pode constatar-se, através da leitura do gráfico anterior, que 60% dos/das colaboradores/as atribuiu uma classificação positiva, encontrando-se globalmente satisfeitos/as, sendo que outros 20% refere pouca satisfação relativamente ao desenvolvimento de carreira.

Um/a dos/as colaboradores/as deixou duas sugestões: “Deveria haver mais tempo útil para diálogo entre todas as áreas” e “Poderia haver maior envolvimento de cada funcionário/a com os objetivos das outras áreas”.

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 23 - Níveis de motivação

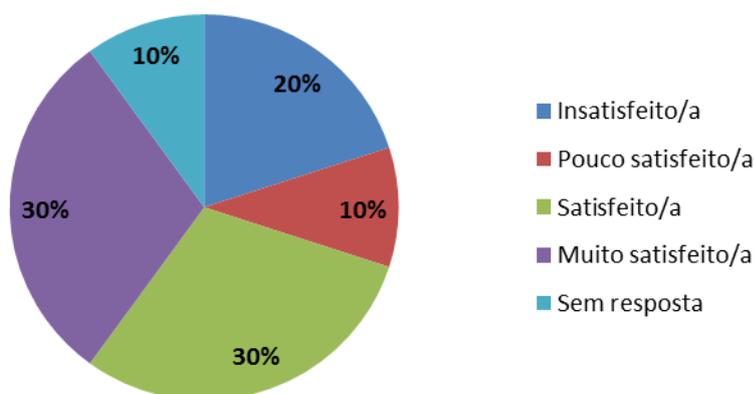


Fonte: CITE

Neste ponto, destaca-se que a maioria dos/as colaboradores/as se encontra “motivado/a” ou “muito motivado/a”. Um/a colaborador/a referiu no item “Desenvolver trabalho em equipa”: “Falta de tempo para organização” e no item “Participar em ações de formação”: “Falta de tempo”. Outro/a colaborador/a deixou dois comentários, no item “Participar em ações de formação”: “Só alguns” e no item “Sugerir melhorias”: “mas não vale a pena”.

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 24 - Satisfação com o estilo de liderança

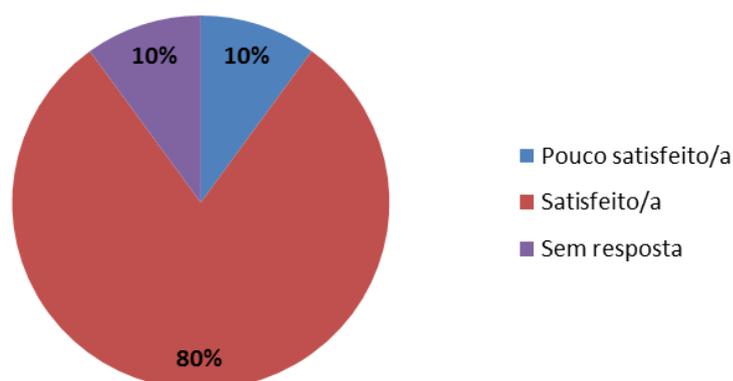


Fonte: CITE

Destaca-se que 60% de colaboradores/as 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 um comentário no item “Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa”: “Algumas”.

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 25 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços



Fonte: CITE

O valor percentual de respostas positivas, “Satisfeito/a” face à satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços sociais foi de 80%. Um/a colaborador/a deixou o seguinte comentário no item “Software disponível”: “As aplicações informáticas funcionam de forma deficiente”, enquanto outro/a referiu não se aplicar os “Serviços sociais”.

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

8.1. RECURSOS HUMANOS - CITE

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

O quadro abaixo mostra os recursos humanos afetos à Comissão, a sua categoria e a sua proveniência. O mesmo demonstra que ao longo de 2017 cessaram funções na CITE 4 técnicas/os, por diversas razões (ver campo “observações” do quadro abaixo) e iniciaram funções 4 técnicas/os em dezembro de 2017.

Quadro n.º 9 - 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 ao Secretariado	Assistente Técnica	IEFP, IP	---
Apoio ao Secretariado	Técnica Superior	MTSSS	---
Presidência - Gestão e coordenação	Técnica Superior	MTSSS	---
Área de Gestão e coordenação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Gestão e coordenação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Documentação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Documentação	Técnica Superior	IEFP, IP	---

AFETAÇÃO	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES*
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar	---
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	CIG	---
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Área de Projetos e Formação	Técnica Superior	IEFP, IP	---
Apoio administrativo à área jurídica	Assistente Técnica	Secretaria de Estado Regional dos Açores	Fim da mobilidade em 2017
Área Jurídica	Técnica Superior	DGERT	Fim da mobilidade na CITE em 20/11/17
Área Jurídica	Técnico Superior	IEFP, IP	---
Área Jurídica	Inspetor Superior Principal	ACT	Fim da mobilidade na CITE em 2017
Área Jurídica	Técnico Superior	IEFP, IP	---
Área Jurídica	Técnica Superior	Instituto da Segurança Social, IP – ISS, IP	Fim da mobilidade na

AFETAÇÃO	CATEGORIA	PROVENIÊNCIA	OBSERVAÇÕES*
			CITE em 2017
Área Jurídica	Técnico Superior	Universidade de Lisboa	Iniciou mobilidade em dezembro de 2017
Área Jurídica	Técnico Superior	Vice Presidência do Governo Regional (GR dos Açores)	Iniciou mobilidade em dezembro de 2017
Área Jurídica	Técnico Superior	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE)	Iniciou mobilidade em dezembro de 2017
Área Jurídica	Técnico Superior	Ministério da Justiça	Iniciou mobilidade em dezembro de 2017
Área Jurídica	Técnico Superior	Direção Geral da Administração da Justiça (DGAJ)	---
Secretaria Telefonista	Assistente Operacional	IEFP, IP	---
Motorista	Assistente Operacional	ISS	---

Fonte: CITE

*As observações referem-se ao movimento de recursos humanos durante o ano de 2017, 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 foram asseguradas pela FF 129, respetivamente pelo orçamento de funcionamento da CITE. 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, situação que foi mitigada pela abertura de vários processos de recrutamento via mobilidade. 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 2017, não se concretizou na sua totalidade.

Relativamente aos recursos financeiros, o QUAR evidencia uma execução orçamental abaixo da dotação, em todas as Fontes de Financiamento. 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, 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, conforme relatório de atividades que ora se apresenta, tendo, inclusivamente, concretizando outras não previstas. Todos os desvios pontuais foram justificados. Destacase 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, 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 2017.**

IV – ANEXOS

1. Ações de formação profissional concretizadas

Entidade	Ação de formação	Data	Horas
IEFP, IP	Criatividade e inovação	16 e 17 jan	14
SGMTSSS	Gestão de Projetos	4,6,14 e 15 dez	28
IEFP, IP	Escrita para suportes digitais	5 e 6 jun	14
IEFP, IP	Intel. Emocional	24 e 25 Mai	14
CITE	Laboratórios de Igualdade	08/jun	3
IEFP, IP	Access inicial	19 e 20 set	14
IEFP, IP	Intel. Emocional	24 e 25 Mai	14
SG MTSSS	Proteção dados	12 e 13 Dez	14
CEJUR	III curso de formação em IG - CEJUR	30/jan	3
SG MTSSS	CPA -Elearning	4 a 20 de Out	30
SG MTSSS	Proteção dados	12 e 13 dez	14
CEJUR	III curso de formação em IG - CEJUR	07/abr	3
SG MTSSS	Proteção dados	12 e 13 dez	14
SG MTSSS	Proteção dados	12 e 13 dez	14
SG MTSSS	Proteção dados	12 e 13 dez	14
SG MTSSS	Proteção dados	12 e 13 dez	14
CITE	Laboratórios de Igualdade	8, 22 e 29 de jun	12
SG MTSSS	CCP Revisto	9 e 10 nov	14
SG MTSSS	Língua inglesa- comunicação administrativa	16 out a 27 de nov	50
CIEG	Curso especializada em IG	27 jan a 7 Abr	45
CITE	Seminário IG no mercado de trabalho	02/nov	3
Centro Ismaili	Jornadas percurso em Liberdade	25/mai	7
CEJUR	Usos dos tempos	07/abr	3
EU	Promoting uptake of paternity	16 e 17 mai	14
WFO	World Family summit	14 e 15 dez	14
SG MTSSS	Comunicação interpessoal	1,3, 6 e 7 de fev	25
CITE	Laboratórios de Igualdade	12, 19, 26 out	12
SG MTSSS	Arquivo digital	26 e 29 maio	14
SG MTSSS	Processador de texto- avançado	23 a 27 jan	25
CEJUR	III curso de formação em IG - CEJUR	27 e 30 jan	6
SG MTSSS	Folha de cálculo	06 a 09 fev	25
CITE	Laboratórios de Igualdade	8, 22, 29 de jun	12
CEJUR	III curso de formação em IG - CEJUR	30 jan e 7 Abr	6
SG MTSSS	LGTFP	8 e 9 mai	14
SG MTSSS	LGTFP	8 e 9 mai	14
CITE	Laboratórios de Igualdade	08/jun	3
CITE	Laboratórios de Igualdade	8, 22 e 29 Junh	12

2. Agenda Nacional

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
12	Janeiro	APEE (UNGC-GCNP)	Lisboa	Reunião	Participação no programa das Nações Unidas WEP (Women's Empowerment Principles)
17	Janeiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
17	Janeiro	CESIS	Hotel Real Palácio	Reflexão	Reflexão sobre representação equilibrada entre Homens e Mulheres nos Órgãos da Administração e de Fiscalização
19	Janeiro	Carta da Diversidade	Centro Ismaili-Lisboa	Reunião	Grupo de trabalho do selo da diversidade
19	Janeiro	OCDE	Auditório Citeforma	Apresentação Pública	"Labour Market Reforms in Portugal"
20	Janeiro	UN Global Compact Network Portugal, APEE e Aliança ODS Portugal	Museu do Oriente	Evento	1.º Aniversário da ALIANÇA ODS PORTUGAL
23	Janeiro	CITE	CASES Lisboa	Ação sensibilização	Igualdade do Género em Portugal
30	Janeiro	IGEN- CITE	Lisboa	Reunião	Sessão plenária IGEN Microsoft – Tema: Economia Digital
02	Fevereiro	Escola Sec. Vila Franca de Xira	Vila Franca de Xira	Ação sensibilização	Igualdade de Género e Estereótipos de Género
10	Fevereiro	CITE	CITE	Reunião	Lei 10
16	Fevereiro	Aliança ODS Portugal	Lisboa	Reunião	Aliança ODS Portugal

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
21	Fevereiro	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
21	Fevereiro	Carta da Diversidade	Centro Ismaili-Lisboa	Reunião	Grupo de trabalho do selo da diversidade
7	Março	CITE/ICS-ULisboa	Casa-Museu Dr. Anastácio Gonçalves (Lisboa)	Divulgação	Apresentação do Livro Branco Homens e Igualdade de Género em Portugal
8	Março	CIG	Reitoria da Universidade de Lisboa	Conferência	Dia Internacional das Mulheres – Women Talks - “40 Anos CIG”
8	Março	UN Global Compact Network Portugal	Euronext - Lisboa	Cerimónia	Cerimónia do Toque do Sino pela Igualdade de Género-Euronext
13	Março	AMA	Praça de Londres - Lisboa	Reunião	Reunião – SAMA
14	Março	Carta da Diversidade	Centro Ismaili-Lisboa	Reunião	Grupo de trabalho do selo da diversidade
15	Março	IEFP, Observatório sobre Crises e Alternativas/CES	IEFP,IP - Xabregas	Colóquio	O Labirinto das Políticas de Emprego
21	Março	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
22	Março	CITE	CITE	Reunião	GT3 IGEN
23	Março	CITE	CITE	Reunião	IGEN GT2
28	Março	CITE	CITE	Reunião	IGEN GT4
29	Março	CITE	CITE	Reunião	IGEN GT1
29	Março	GEP - MTSSS	Reitoria da Universidade de Lisboa	Conferência de Imprensa	Apresentação do Livro Verde sobre Relações Laborais 2016

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
30	Março	CES e OIT	Auditório CGD do ISEG - Lisboa	Sessão Pública	Apresentação do Relatório Global sobre os Salários Desigualdade Salarial no Local de Trabalho (2016/2017)",
03	Abril	INR	Lisboa	Reunião	Grupo de trabalho do selo da diversidade
6	Abril	ISCTE	Lisboa	Conferência	Fórum Nacional para a Diversidade
7	Abril	CESIS	Lisboa	Sessão Pública	Sessão Pública apresentação de resultados do Inq. Nacional Condições de Trabalho
18	Abril	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
18	Abril	PREVAP	Lisboa	Programa de Regularização	Programa de Regularização Ext. Vínculos Precários
20	Abril	RSOPT	Lisboa	Convenção	9ª Convenção Anual da REDE RSO PT, sobre o tema Cidades Inteligentes, Empreendedorismo e Responsabilidades das Organizações",
20	Abril	Comissão de Trabalho e Segurança Social da AR	Assembleia da Republica	Ação sensibilização	Grupo de Trabalho sobre as iniciativas legislativas relativas ao "Assédio no Local de Trabalho"
26	Abril	MTSSS	Lisboa	Lançamento	Livro Verde sobre Relações Laborais
28	Abril	CITE	Câmara Municipal do Bombarral	Ação sensibilização	Trabalho, Género e Parentalidade
5	Maio	IGEN- CITE	CH Consulting - Coimbra	Reunião	Sessão plenária IGEN Tema: Quão diversa é a Igualdade

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
9	Maio	Carta Portuguesa Para a Diversidade e ILGA	Lisboa	Evento	Encontro Internacional sobre Visibilidade e Inclusão LGBTI no Local de Trabalho
16	Maio	Aliança ODS Portugal	Culturgest	Reunião	3º Reunião Aliança ODS Portugal
16	Maio	RSO PT	Universidade Lusófona	Conferência	Conferência sobre o Trabalho Digno e Crescimento Económico
17	Maio	Câmara Municipal Barcelos	Barcelos	Fórum Internacional	A Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego
17	Maio	CGTP	Lisboa	Reunião	Projeto Assédio no Trabalho (PO ISE)
22	Maio	Carta Portuguesa da Diversidade	ISCTE	Workshop	Diversidade na dimensão de género
23	Maio	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
25	Maio	CITE	Centro Ismaili	Seminário	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal – Um equilíbrio possível?
26	Maio	CIEG	ISCSP	Conferência	“Género e Organização e Poder”
29	Maio	CITE/CIEG	Assembleia da República	Apresentação	Apresentação: Livro Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
2	Junho	CGTP	Olaias Park Hotel	Evento	7ª Conferência Nacional da Comissão para a Igualdade
8	Junho	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de Laboratórios de Igualdade

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
19	Junho	SG MTSSS	Lisboa	Reunião	Reunião sobre Serviços Partilhados
20	Junho	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
21	Junho	FCS	DECO - Lisboa	Reunião	Reunião do Grupo de Partes Interessadas
22	Junho	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
22	Junho	CPL/CITE	CED - Lisboa	Ação de sensibilização	Assédio Sexual e Moral no Local de Trabalho
28	Junho	APEE	Veleiro Príncipe Perfeito-Rio Tejo	Cerimónia	Cerimónia do Reconhecimento de Práticas em Responsabilidade Social
29	Junho	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
30	Junho	APODIT	Faculdade de Direito da Universidade Nova de Lisboa	Conferência	Conferência “O Regime Nacional do Tempo de Trabalho à Luz do Direito Europeu e Internacional”
4	Julho	IGEN- CITE	Museu da Água	Reunião	Sessão plenária IGEN Tema: Igualdade de Género: Educação, Carreira e Liderança
5	Julho	ACEESA	Ponta Delgada	Seminário	Seminário: Promoção e Valorização da IG no Trabalho
18	Julho	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
6	Setembro	MTSSS	MTSSS	Reunião	Reunião PREPPAV
19	Setembro	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
21	Setembro	CPL	Restelo	Ação de sensibilização	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
21	Setembro	OIT	CEJ	Convenção	Intervenção PALOP e Timor Leste – Convenção da OIT - Trabalho Doméstico
22	Setembro	MTSSS	MTSSS	Reunião	Reunião - Avaliação
27	Setembro	Ordem de Arquitetos-Sec.Reg.Sul	Teatro São Luís – Jardim de Inverno	Ciclo de Conversas	Ciclo de Conversas: As Mulheres na Arquitetura – da Profissão e das Profissões
28	Setembro	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
2	Outubro	OIT	CITE	Reunião	Reunião - Vídeo-conferência
2	Outubro	CIG	Museu do Desporto	Sessão de Consulta	Planos Nacionais – Sessão de Consulta e Reflexão para o desenvolvimento da Estratégia para os Planos Nacionais
3	Outubro	Essilor	Lisboa	Reunião	Reunião de trabalho e visita à empresa Essilor
3	Outubro	Abreu Advogados	Lisboa	Inauguração	Inauguração da sede Abreu Advogados – IGEN
6	Outubro	Escola de Direito da Universidade do Minho	Universidade do Minho	Conferência	Conferência sobre o Assédio
6	Outubro	Banco de Portugal	Banco de Portugal	Ação de formação	Ação de formação sobre “Igualdade de Género”

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
9	Outubro	MTSSS	Évora	Audição Pública	Audição Pública da Estratégia dos Fundos Estruturais 2020-2010
10	Outubro	DCJ-ESTG	Instituto Politécnico de Leiria	Conferência Internacional	“O Direito do Trabalho e as Empresas: novos desafios, novas soluções?”
12	Outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
12	Outubro	MADJ	CESIS	Reunião	Reunião no Gabinete do MADJ – Parceria EEA Grants
12	Outubro	MTSSS	MTSSS	Reunião	reunião PAYGAP
17	Outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
17	Outubro	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
19	Outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
19	Outubro	CPL	CPL - Belém	Formação	Tipos de horários, faltas, licenças e férias
24	Outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
26	Outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
26	Outubro	COST	ISEG	Workshop	Workshop Cuidados às pessoas Idosas, famílias, políticas públicas, diálogo social e práticas

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					empresariais de conciliação trabalho família
26	Outubro	ACM	CNAIM	Formação	Discriminação e Parentalidade
31	Outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
31	Outubro	IEFP, P	Xabregas	Reunião	Prémio Manuel Lopes - - reunião de trabalho – Xabregas
2	Novembro	CITE	Auditório da Águas de Portugal	Seminário	A Igualdade de Género no Mercado de Trabalho: Dia da Igualdade Salarial
3	Novembro	CITE	CITE	Ação de sensibilização	“Dia Europeu de Igualdade Salarial”
7	Novembro	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de Laboratórios de Igualdade
8	Novembro	Escola Sec. Madeira Torres	Escola Sec. Madeira Torres	Ação de Sensibilização	A Igualdade de Género
9	Novembro	Almedina	Altis Grand Hotel	Congresso	XXI Congresso Nacional do Trabalho
13	Novembro	Aliança ODS Portugal	Culturgest	Reunião	Reunião - Grupo de Partes Interessadas
14	Novembro	UGT	UGT	Ação de Sensibilização	Ação de Sensibilização para negociadores sindicais – diferenciação salarial
16	Novembro	Carta da Diversidade	ISCTE	Seminário	Seminário - Carta da Diversidade
17	Novembro	Instituto de Informática, I.P.	Tagus Park	Reunião	Reunião PESI

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
20	Novembro	SG – Ministério do Ambiente	SG – Ministério do Ambiente	Formação	Enquadramento concetual da Igualdade de Género
21	Novembro	IGEN - CITE	Sesimbra	Reunião	Sessão plenária IGEN APS - Movimento HeforShe
22	Novembro	Centro de Emprego Figueira da Foz	Figueira da Foz	Seminário	As desigualdades (in)visíveis nas questões de género
29	Novembro	ACEGE	EDP - Lisboa	Seminário	Seminário ACEGE / EDP – Impacto nas Empresas da nova Legislação sobre Assédio no Trabalho
4	Dezembro	CITE/Iberian Network	CITE	Ação de Sensibilização	Políticas de Igualdade
5	Dezembro	APL/APSS	APL – Auditório Almada Negreiros	Cerimónia	Cerimónia de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum IGEN
11	Dezembro	Agrupamento de Escolas Alves Redol	Esc. Secundária Vila Franca de Xira	Ação de Sensibilização	Direitos e Deveres dos Trabalhadores e Trabalhadoras
12	Dezembro	CITE	Lisboa	Reunião	Task Force IGEN
12	Dezembro	Caixa Agrícola	Pavilhão do Conhecimento	Evento	Entrega do Prémio Empreendedorismo e Inovação,
15	Dezembro		CESIS	Reunião	Reunião
18	Dezembro	Conselho Português para os Refugiados	Centro de Acolhimento para Refugiados	Workshop	Direito à Igualdade no Trabalho
20	Dezembro	CITE	Auditório do Centro de Congressos do LNEC	Evento	Apresentação do Livro Branco das Relações Laborais

3. Agenda Internacional

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
04 - 05	Abril 2017	EQUINET	Dublin	Ação de formação	“Communicating Equality II: Social media for equality bodies”
16 - 17	Maio 2017	Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection + Federal Ministry of Health and Women’s Affairs, da Austria	Viena	Conferência	PROMOTING UPTAKE OF PATERNITY AND PARENTAL LEAVE AMONG FATHERS FOR AN EQUAL SHARE OF CHILD CARE BETWEEN WOMEN AND MEN
02	Junho 2017	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Comissão Europeia)	Bruxelas	Reunião	Reunião de trabalho
23	Agosto 2017	OIT + Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, da Alemanha	Berlin	Reunião	OIT - Equal Pay International Coalition (EPIC) Key Stakeholders Meeting
31-01	Agosto/ Setembro 2017	EQUINET	Brno	Ação de formação	“How to Build a Case on Equal Pay”
10	Outubro 2017	EQUINET	Bruxelas	Conferência	TOGETHER FOR AN EQUAL EUROPE
11	Outubro 2017	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Reunião anual da Assembleia Geral da EQUINET
18	Outubro 2017	EQUINET	Bruxelas	Reunião	Grupo de Trabalho: Gender Equality
13 - 14	Novembro 2017	EQUINET	Talin	Conferência	BREAKING THE GLASS CEILING: CAREER

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					PROGRESS FOR WOMEN
22 - 24	Novembro 2017	Presidência da Estónia da UE	Talin	Conferência	ASSEMBLEIA GERAL DAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS
04 - 05	Dezembro 2017	EQUINET	Varsóvia	Ação de formação	“Strategic Litigation”
14 - 15	Dezembro 2017	Organização Mundial da Família	Genebra	Cimeira Mundial da Família	NO FAMILY LEFT BEHIND: FAMILIES AND LOCAL AUTHORITIES WORKING TOGETHER TO TRANSFORM CITIES AND HUMAN SETTLEMENTS INTO INCLUSIVE, SAFE, RESILIENT, SUSTAINABLE WITH STRONG COMMUNITIES

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)						
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						

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 ____/____/2017

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:

7. Questionário de satisfação – Linha verde



Questionário de satisfação para cidadãos 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(s), 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.: _____



COMISSÃO PARA A IGUALDADE NO TRABALHO E NO EMPREGO