



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO

2018

ÍNDICE

Índice de abreviaturas	3
I – Nota Introdutória.....	4
II – Autoavaliação	5
2.1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro)	5
2.2. Apreciação, por parte dos/das utentes, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços ao público.	8
2.2.1. Caracterização do público-alvo da CITE	9
2.2.2. Questionários de satisfação a utentes	15
2.3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	20
2.3.1. Fundamentação.....	22
2.4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados	25
2.4.1. Presidência	25
2.4.2. Área de Gestão, Coordenação e Documentação	27
2.4.3. Área Jurídica	37
2.4.4. Área Projetos, Formação e Internacional.....	49
2.5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.....	68
2.6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	69
2.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços.....	70
2.7.1. Análise dos resultados do questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras.....	70
2.8. Análise dos recursos humanos, materiais e financeiros.....	76
2.8.1. Recursos Humanos afetos à CITE	76
2.8.2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.....	78
III – Avaliação Final	80
IV – Anexos	81
4.1. Ações de formação profissional concretizadas	81
4.2. Agenda Nacional	83
4.3. Nota de imprensa	90
4.4. Agenda Internacional.....	91
4.5. Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras.....	94

4.6. Questionário de atendimento jurídico	100
4.7. Questionário de satisfação – atendimento presencial	102
4.8. Questionário de satisfação – Linha Verde	103
4.9. Questionário de diagnóstico e levantamento de necessidades de formação.....	104

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- AA – Acordo de Adesão
- AC – Acordo Coletivo
- AE – Acordo de Empresa
- ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho
- BTE – Boletim de Trabalho e Emprego
- CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal
- CC – Contrato Coletivo
- CCP – Confederação do Comércio e Serviços de Portugal
- CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional
- CIP – Confederação Empresarial de Portugal
- CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- CTP – Confederação do Turismo Português
- CRL – Centro de Relações Laborais
- CRP – Constituição da República Portuguesa
- CT – Código do Trabalho 2009
- DA – Decisão Arbitral
- DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho
- IRCT – Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho
- ISS – Instituto de Segurança Social
- MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
- PCT – Portaria de Condições de Trabalho
- PE – Portaria de Extensão
- QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização
- RGPD – Regulamento Geral de Proteção de Dados
- SECI – Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade
- SEE – Secretário de Estado do Emprego
- UGT – União Geral de Trabalhadores

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 379/79, de 20 de Setembro, tendo a sua orgânica sido redefinida através do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e, posteriormente, pelo Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que reforçou as suas atribuições enquanto entidade promotora do diálogo social no âmbito da sua missão, nomeadamente no que respeita à colaboração na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, e nas relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

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

A CITE é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica que, durante o ano de 2018, 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 patronais (Confederação dos Agricultores de Portugal – CAP, Confederação do Comércio e Serviços de Portugal – CCP, Confederação Empresarial de Portugal – CIP, e Confederação do Turismo Português – CTP). As deliberações da CITE são tomadas por maioria dos votos dos membros presentes em reunião plenária, desde que reunido quórum.

II – AUTOAVALIAÇÃO

2.1. 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 - 2018		Última actualização: (12.04.2018)							
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									
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 2016 Resultado	Ano 2017 Resultado	Ano 2018			Ponto de situação sobre os resultados alcançados Por objetivos/ indicadores A 31 de DEZEMBRO/2018			
			Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	OBSERVAÇÕES	
EFICÁCIA (40%)									
OB 1									
Analisar e tratar os pareceres prévios solicitados à CITE	Ind 1	Ponderação de 40% % de pareceres prévios apreciados (n.º de pareceres prévios apreciados face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	95%	100%	90%	99%	95,41%	106,01%	Total=762 pareceres
	Peso	50%							
	Ind 2	% de pareceres prévios concluídos (n.º de pareceres prévios concluídos face ao n.º de pareceres prévios existentes e entrados)	95%	95,20%	90%	98%	95,41%	106,01%	Total =727 pareceres concluídos
Peso	50%								
OB 2									
Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho	Ind 3	Ponderação de 30% % de IRCT apreciados de entre os publicados em 2018	100%	100%	90%	100%	100,00%	111,11%	Total de IRCT apreciados 294
	Peso	100%							
OB 3									
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	Ponderação de 30% N.º ações de formação e sensibilização promovidas ou com a participação da CITE	39	46	32	40	42	131,25%	Total de ações
	Peso	100%							
EFICIÊNCIA (30%)									
OB 4									
Melhorar a resposta às necessidades/solicitações de informação	Ind 5	Ponderação de 20% % de pareceres aprovados em 2018 disponibilizados no sítio da CITE	59%	100%	75%	98%	100,00%	100,00%	Total de pareceres = 726
	Peso	100%							
OB 5									
Manter atualizada a base de dados de registo de anúncios de oferta de emprego	Ind 6	Ponderação de 50% % de anúncios registados face aos analisados	100%	100%	95%	100%	100,00%	105,26%	Total = 4423 anúncios
	Peso	100%							
OB 6									
Emitir declarações, no prazo legal, ao abrigo da Lei n.º 133/2015 de 7 setembro	Ind 7	Ponderação de 30% % de declarações emitidas no prazo legal	N/A	100%	95%	100%	100%	100,00%	Total = 50367 declarações
	Peso	100%							
QUALIDADE (30%)									
OB 7									
Melhorar o sistema de monitorização de satisfação dos/das clientes	Ind 8	Ponderação de 50% % de respostas com grau igual ou superior a satisfeito	87%	84,80%	85%	92%	89,65%	105,47%	Total de repostas de grau igual ou superior a satisfeito = 2779
	Peso	100%							
OB 8									
Assegurar a qualidade dos pareceres da CITE	Ind 9	Ponderação de 50% % de pareceres sem alteração do sentido da conclusão em tripartida	100%	100%	90%	100%	100,00%	111,11%	Total de pareceres sem alteração = 727
	Peso	100%							

Meios disponíveis																			
Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio															
Dirigente	2	20	40	0															
Técnico Superior	17	12	156	-133															
Assistente Técnico	1	8	16	8															
Assistente Operacional	1	5	10	5															
Total	21		222	-120															
Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)																
Atividades	182.234,00	134.352,76	26,27%																
Projetos	404.098,00	9.815,40	97,57%																
Parâmetros	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Eficácia</th> <th>Eficiência</th> <th>Qualidade</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ponderação 40%</td> <td>Ponderação 30%</td> <td>Ponderação 30%</td> </tr> <tr> <td>46,04%</td> <td>30,75%</td> <td>32,49%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">109,28%</td> </tr> <tr> <td colspan="3">Bom Satisfatório Insuficiente</td> </tr> </tbody> </table>		Eficácia	Eficiência	Qualidade	Ponderação 40%	Ponderação 30%	Ponderação 30%	46,04%	30,75%	32,49%	109,28%			Bom Satisfatório Insuficiente				
Eficácia	Eficiência	Qualidade																	
Ponderação 40%	Ponderação 30%	Ponderação 30%																	
46,04%	30,75%	32,49%																	
109,28%																			
Bom Satisfatório Insuficiente																			
Explicitação 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.																		

2.2. APRECIÇÃO, POR PARTE DOS/DAS UTENTES, 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

Aprecia 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.

2.2.1. Caracterização do público-alvo da CITE

Durante o ano de 2018 foram recebidas 1 755 chamadas por linha verde e o atendimento presencial foi procurado por 35 utentes, o que perfaz um total de 1 790 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. É de salientar que o preenchimento destes questionário é voluntário e cada utente pode preencher apenas a uma parte do questionário, sendo que no presente ano 6 utentes não responderam. Através da análise das respostas voluntárias ao referido questionário é possível caracterizar o universo de utentes do serviço, que passaremos a analisar em seguida:

Tabela 1 - Caracterização global de utentes da CITE

<i>Caraterização de utentes</i>	<i>Absolutos</i>	<i>%</i>
<i>Mulheres</i>	1 451	82,0%
<i>Homens</i>	247	14,0%
<i>Pessoa Coletiva</i>	65	3,7%
<i>Não responde</i>	6	0,3
<i>Total</i>	1 769	100%

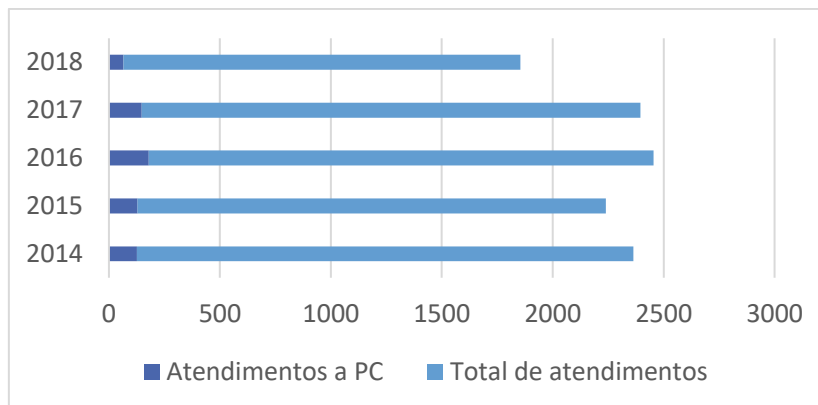
Fonte: Base de dados juristas 2018

A nível dos atendimentos realizados por parte da CITE a Pessoas Coletivas, verifica-se que, tal como o número de atendimentos total registou uma ligeira diminuição, a procura por pessoas coletivas sofreu a mesma tendência,

¹ Atendendo a que a resposta ao questionário é opcional, a dimensão da amostra não corresponde necessariamente à mesma quantidade de respostas para todas as variáveis em análise.

associando-se esta diminuição ao aumento da informação disponibilizada na página da Comissão, permitindo que cada pessoa consiga instalar questões que de outro modo apenas seriam inseridas via telefónica ou escrita.

Figura 1 - Análise da evolução dos atendimentos a pessoas coletivas (2014-2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

Considerando as variáveis sexo e idade, conforme tabela infra, verifica-se a tendência do passado para que o grupo etário 29-39 anos seja o mais representado para ambos os sexos (67,4% do total dos grupos etários, distribuído por 86,6% de mulheres e 13,4% de homens).

Tabela 2 - Caracterização de utentes em função do sexo e da idade*

Idade/sexo	18-28		29-39		40-50		51 e mais		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Mulheres	158	92,4%	860	86,6%	223	78,0%	12	50,0%	1 253	85,0%
Homens	13	7,6%	133	13,4%	63	22,0%	12	50,0%	221	15,0%
Total	171	11,6%	993	67,4%	286	19,4%	24	1,6%	1 474	100%

Fonte: Base de dados juristas 2018

A tabela seguinte combina as variáveis sexo e escolaridade, verificando-se ainda um predomínio da categoria “Bacharel e mais” (56,3%) quer para mulheres (87,1%), quer para homens (12,9%), constatando-se que continuam a ser as pessoas com escolaridade até 6 anos as que menos contactam a CITE (3 homens e 7 mulheres).

Tabela 3 - Caracterização de utentes em função do sexo e da escolaridade*

Escolaridade	Mulheres		Homens		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
< 4 anos	1	50,0%	1	50,0%	2	0,1%
4-6 anos	6	75,0%	2	25,0%	8	0,6%

9 anos	98	81,7%	22	18,3%	120	8,5%
10-12 anos	402	82,0%	88	18,0%	490	34,5%
Bacharel. e mais	696	87,1%	103	12,9%	799	56,3%
Total	1 203	84,8%	216	15,2%	1 419	100%

Fonte: Base de dados juristas 2018

No que concerne a categorias profissionais no âmbito da Classificação Portuguesa das Profissões 2 (CPP), a mais representada para as mulheres é a de “Especialistas em Atividades Intelectuais e Científicas” (35,6% dos atendimentos a mulheres), enquanto nos homens é a de “Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores” (29,6% dos atendimentos a homens). As mulheres encontram-se igualmente muito representadas nesta última categoria (29,0% face ao total dos atendimentos).

As mulheres estão mais representadas do que os homens em quase todas as categorias profissionais de utentes que procuraram a CITE, com exceção das categorias de “Operadores/as de instalações e máquinas” (7 homens *versus* 2 mulheres) e “Trab. qualificados indústria, construção e artífices” (10 homens *versus* 9 mulheres). Na categoria “Trabalhadores/as não qualificados/as”, 87,9% das pessoas são mulheres, num total de 10,5% de utentes.

Tabela 4 - Caracterização de utentes em função do sexo e da categoria profissional*

Categoria profissional	Mulheres		Homens		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
0 Profissionais das forças armadas	4	0,3%	2	0,1%	6	0,4%
1 Representantes poder legislativo, dirigentes	26	1,7%	9	0,6%	35	2,3%
2 Especial. ativid. intelect. e científ.	461	30,3%	64	4,2%	525	34,5%
3 Técnicos/as, profiss. nível intermédio	122	8,0%	25	1,6%	147	9,7%
4 Pessoal área administrativa	122	8,0%	19	1,2%	141	9,3%
5 Trab. serv. pess., proteção, segur., vendedores/as	376	24,7%	67	4,4%	443	29,1%
7 Trab. qualificados indústria, construção e artífices	9	0,6%	10	0,7%	19	1,2%
8 Operadores/as de instalações e máquinas	2	0,1%	7	0,5%	9	0,6%
9 Trabalhadores/as não qualificados/as	160	10,5%	22	1,4%	182	12,0%
Desempregado/a	14	0,9%	1	0,1%	15	1,0%
Total	1 296	75,4%	226	13,2%	1 522	100%

Fonte: Base de dados juristas 2018

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 1 463 registos, 57,4% das pessoas utentes apontaram a internet como fonte de conhecimento dos serviços da CITE o que, comparando com os 72,9% do ano anterior, denota uma ligeira diminuição nesta tendência. Por outro lado, evidenciou-se um aumento nas pessoas utentes que chegaram aos serviços da CITE através de conhecimento “pessoal” (de 238 em 2017 para 423 em 2018).

Tabela 5 - Origem da informação sobre a CITE*

Origem da informação	Anúncios	Folhetos/ public.	Internet	Pessoal	Outros	Total
Mulheres	2	5	696	366	176	1 245
Homens	0	1	144	57	16	218
Total	2	6	840	423	192	1 463

Fonte: Base de dados juristas 2018

Na recolha de informação relativa ao distrito de residência da pessoa utente, verificou-se que Lisboa foi o distrito mais representado, com 36,4% do total (face a 65,1% do ano anterior), seguido pelo Porto, que apresenta 16,1% do total (*versus* 9,5% do ano anterior). Todos os distritos de Portugal Continental se encontram representados. Depreende-se que esta alteração na proveniência dos pedidos alude ao incremento das respostas via telefónica e online *versus* atendimento presencial, abrangendo um universo cada vez maior da população do território nacional.

Tabela 6 - Distrito de residência de utentes por sexo

Distrito	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
Aveiro	52	3,6%	8	3,2%		0,0%	60	3,4%
Beja	10	0,7%	1	0,4%		0,0%	11	0,6%
Braga	64	4,4%	17	6,9%	1	1,5%	82	4,6%
Bragança	3	0,2%	7	2,8%	2	3,0%	12	0,7%
Castelo Branco	19	1,3%	4	1,6%		0,0%	23	1,3%
Coimbra	34	2,3%	9	3,6%		0,0%	43	2,4%
Évora	17	1,2%	2	0,8%		0,0%	19	1,1%
Faro	71	4,9%	14	5,6%	1	1,5%	86	4,8%
Guarda	8	0,4%		0,0%	2	3,0%	10	0,6%
Leiria	26	1,8%	6	2,4%		0,0%	32	1,8%
Lisboa	538	37,2%	81	32,7%	31	48,0%	650	36,4%
Portalegre	5	0,3%	1	0,4%	1	1,5%	7	0,4%
Porto	225	12,6%	47	19,0%	15	23,0%	287	16,1%
Santarém	25	1,4%	8	3,2%		0,0%	33	1,8%
Setúbal	101	5,7%	11	4,5%		0,0%	112	6,3%
Viana do Castelo	21	1,2%	1	0,4%	3	4,6%	25	1,4%
Vila Real	5	0,3%	2	0,8%		0,0%	7	0,4%

<i>Viseu</i>	10	0,7%	2	0,8%		0,0%	12	0,7%
<i>Não responde</i>	217	15,0%	47	19,0%	9	13,8%	273	15,3%
Total	1 451	%	247	%	65	%	1 784	100%

Fonte: Base de dados juristas 2018

Em termos de proveniência geográfica dos contactos recebidos, verifica-se que o Distrito de Lisboa reúne maior número de contactos em termos absolutos, quando comparado com os demais Distritos de Portugal Continental. Em termos de representatividade face ao universo de contactos, verifica-se que os contactos oriundos de Lisboa correspondem a 36,4% do total, representando mais de um terço do total.

Tabela 7 - Proveniência geográfica dos contactos recebidos*

Proveniência geográfica	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%
<i>Lisboa</i>	538	37,0%	81	30,2%	31	48,0%	650	38,1%
<i>Outros Distritos (Continente)</i>	696	48,0%	140	52,3%	25	38,3%	861	48,2%
<i>Não responde</i>	217	15,0%	47	17,5%	9	13,7%	273	15,3%
Total	1451	100%	268	100%	65	100%	1784	100%

Fonte: Base de dados juristas 2018

Os principais assuntos que motivaram o contacto com a CITE foram os relativos à “**Flexibilidade de Horário**”, correspondendo os contactos realizados por homens a 6,3% e por mulheres a 22,3%, seguindo-se o “**Despedimento/proteção no despedimento**”, em que os contactos realizados por mulheres atingiram os 14,4% e os realizados por homens foram de 0,7%. Quanto a outros motivos de contacto, destacam-se a “**Aleitação/Amamentação**” e “**Horário a tempo parcial**”. Contudo, é de salientar que a “**Licença parental e licença parental complementar**” motivou os pedidos de 6,7% no caso de mulheres e 3,2% e no caso de homens.

A CITE é também contactada por utentes relativamente a assuntos que não integram as suas atribuições. .Nestes casos, as pessoas são encaminhadas para o serviço competente. Tais situações enquadram-se na categoria “Fora do âmbito da CITE”.

* Importa ainda salientar que da análise dos dados se pode existir uma variação, ainda que não seja significativa, dado que nem todas as questões são respondidas

Tabela 8 - Motivos de contacto com a CITE, por assunto

Motivo de contacto	Mulheres		Homens		Pessoa coletiva		Total	
	Abs.	%	Abs.	%	Abs.	%		
Adoção - Licença por adoção - artigo 44º CT		0,0%		0,0%	1	0,1%	1	0,1%
Conciliação - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível - artigo 57º CT	14	0,8%	2	0,1%		0,0%	16	0,9%
Conciliação - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho - artigo 58º CT		0,0%	1	0,1%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Dispensa de prestação de trabalho suplementar - artigo 59º CT	5	0,3%		0,0%		0,0%	5	0,3%
Conciliação - Falta motivada por deslocação a estabelecimento de ensino - artigo 249º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Falta para assistência a filho - artigo 49º CT	4	0,2%	4	0,2%		0,0%	8	0,4%
Conciliação - Falta para assistência a membro do agregado familiar - artigo 249º CT	2	0,1%	1	0,1%		0,0%	3	0,2%
Conciliação - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 56º CT	631	35,4%	124	7,0%	11	0,6%	766	42,9%
Conciliação - Outras formas - Banco de horas - artigo 208º-B CT		0,0%	1	0,1%		0,0%	1	0,1%
Conciliação - Outras formas - Jornada Continua - artigo 114º LGTFP	14	0,8%	2	0,1%		0,0%	16	0,9%
Conciliação - Outras formas - Meia Jornada - artigo 114º-A LGTFP	4	0,2%	2	0,1%		0,0%	6	0,3%
Conciliação - Outras formas - Teletrabalho - artigo 166º CT	4	0,2%	1	0,1%		0,0%	5	0,3%
Conciliação - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares - artigo 55º CT	63	3,5%	5	0,3%	1	0,1%	69	3,9%
Igualdade - Acesso à formação profissional - artigo 24.º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Igualdade - Acesso ao emprego - artigo 24º CT	7	0,4%	2	0,1%		0,0%	9	0,5%
Igualdade - Assédio - nº. 1 do artigo 29º CT	16	0,9%	3	0,2%		0,0%	19	1,1%
Igualdade - Assédio Moral e Assédio Sexual - nº.s 1 e 2 do artigo 29º CT	1	0,1%	2	0,1%		0,0%	3	0,2%
Igualdade - Assédio Sexual - nº.2 do artigo 29º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Igualdade - Condições de trabalho - artigo 24º CT	16	0,9%	2	0,1%	3	0,2%	21	1,2%
Igualdade - Desigualdade Salarial- artigo 31º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Igualdade - Promoção ou Carreiras Profissionais - artigo 24º CT	11	0,6%	1	0,1%		0,0%	12	0,7%
Maternidade - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno - artigo 60º CT	10	0,6%		0,0%		0,0%	10	0,6%
Maternidade - Dispensa para amamentação ou aleitação - artigo 47º e 48º CT	152	8,5%	14	0,8%	4	0,2%	170	9,5%
Maternidade - Dispensa para consulta pré-natal - artigo 46º CT	5	0,3%		0,0%	4	0,2%	9	0,5%
Maternidade - Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do CT	23	1,3%	3	0,2%		0,0%	26	1,5%
Maternidade - Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do CT	11	0,6%		0,0%	1	0,1%	12	0,7%
Maternidade - Informações relativas a contrato de trabalho a termo - artigo 144º CT	73	4,1%	13	0,7%	5	0,3%	91	5,1%
Maternidade - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez - artigo 37º CT	14	0,8%		0,0%	3	0,2%	17	1,0%
Maternidade - Licença para assistência a filho - artigo 52º CT	23	1,3%	4	0,2%	3	0,2%	30	1,7%
Maternidade - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica - artigo 53º CT	8	0,4%		0,0%		0,0%	8	0,4%
Maternidade - Licença parental complementar - artigo 51º CT	23	1,3%		0,0%	1	0,1%	24	1,3%
Maternidade - Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro - artigo 42º CT	3	0,2%		0,0%		0,0%	3	0,2%
Maternidade - Licença parental inicial artigo 40º CT	17	1,0%	9	0,5%		0,0%	26	1,5%
Maternidade - Licença por interrupção da gravidez - artigo 38º CT	1	0,1%		0,0%	1	0,1%	2	0,1%
Maternidade - Períodos de licença parental exclusiva da mãe - artigo 41º CT	5	0,3%		0,0%		0,0%	5	0,3%
Maternidade - Procriação medicamente assistida - artigo 249º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Maternidade - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora	3	0,2%		0,0%	4	0,2%	7	0,4%
Maternidade - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante - artigo 62º CT	1	0,1%		0,0%		0,0%	1	0,1%
Maternidade - Proteção em caso de despedimento - artigo 63º CT	63	3,5%	8	0,4%	11	0,6%	82	4,6%
Maternidade - Regime de licenças, faltas e dispensas - artigo 65º CT	37	2,1%	1	0,1%	3	0,2%	41	2,3%

Maternidade - Regime de Proteção Social da Parentalidade - DL 89/2009 de 9/abril	3	0,2%	2	0,1%	0,0%	5	0,3%	
Maternidade - Regime de Proteção Social da Parentalidade - DL 91/2009 de 9/abril	13	0,7%	2	0,1%	0,0%	15	0,8%	
Maternidade - Suspensão da Licença Parental Inicial - artigo 40º CT	3	0,2%	1	0,1%	0,0%	4	0,2%	
Paternidade - Dispensa para aleitação - artigo 47º e 48º CT	6	0,3%	3	0,2%	0,0%	9	0,5%	
Paternidade - Dispensa para consulta pré-natal - artigo 46º CT	0,0%	1	0,1%	0,0%	1	0,1%		
Paternidade - Licença para assistência a filho - artigo 52º CT	3	0,2%	5	0,3%	0,0%	8	0,4%	
Paternidade - Licença parental complementar - artigo 51º CT	4	0,2%	3	0,2%	0,0%	7	0,4%	
Paternidade - Licença parental exclusiva do pai - artigo 43º CT	1	0,1%	4	0,2%	2	0,1%	7	0,4%
Paternidade - Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro artigo 42º CT	0,0%	1	0,1%	0,0%	1	0,1%		
Paternidade - Licença parental inicial partilhada artigo 40º CT	2	0,1%	3	0,2%	0,0%	5	0,3%	
Paternidade - Proteção em caso de despedimento - artigo 63º CT	5	0,3%	2	0,1%	2	0,1%	9	0,5%
Paternidade - Regime de licenças, faltas e dispensas- artigo 65º CT	4	0,2%	3	0,2%	0,0%	7	0,4%	
Paternidade - Regime de Proteção Social da Parentalidade - DL 91/2009 de 9/abril	3	0,2%	1	0,1%	0,0%	4	0,2%	
Assunto de carácter genérico	55	3,1%	4	0,2%	0,0%	59	3,3%	
Fora do âmbito da CITE	80	4,5%	28	1,6%	5	0,3%	113	6,3%
Total	1 451	81,3%	268	15,0%	65	3,6%	1 784	100,0%

Fonte: Base de dados juristas 2018

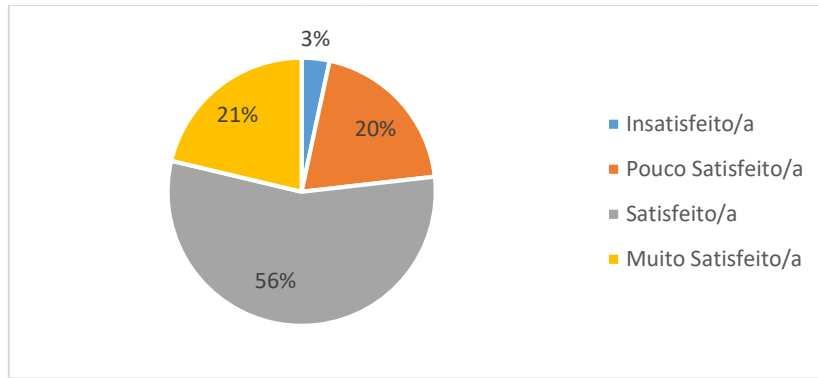
2.2.2. Questionários de satisfação a utentes

Encontra-se implementado um sistema de monitorização de satisfação de utentes, que visa conhecer a qualidade do serviço prestado pela CITE, no âmbito dos atendimentos por linha verde e presencial. Assim, é aplicado um questionário de satisfação de natureza confidencial e voluntário, relativo quer ao atendimento presencial, quer ao atendimento através da Linha Verde. Durante o ano de 2018, foram obtidas 1 451 respostas para as 1 790 pessoas atendidas, o que corresponde a uma amostra de 81,0%.

No atendimento telefónico, o grau de satisfação remete para 5 dimensões: **Horário; Tempo de Espera; Atendimento de Telefonista; Atendimento de Jurista; Informação disponibilizada**, pontuadas através de uma escala de Likert de 1 a 4 que corresponde a “Nada Satisfeito/a”, 2 “Pouco Satisfeito/a”, 3 “Satisfeito/a” e 4 “Muito Satisfeito/a”.

Os resultados apurados no atendimento da Linha Verde em 2018, permitem concluir que o grau de satisfação foi tendencialmente elevado (77% das respostas correspondendo a “satisfeito/a” ou “muito satisfeito/a”) relativamente ao horário de atendimento, conforme a Figura 2.

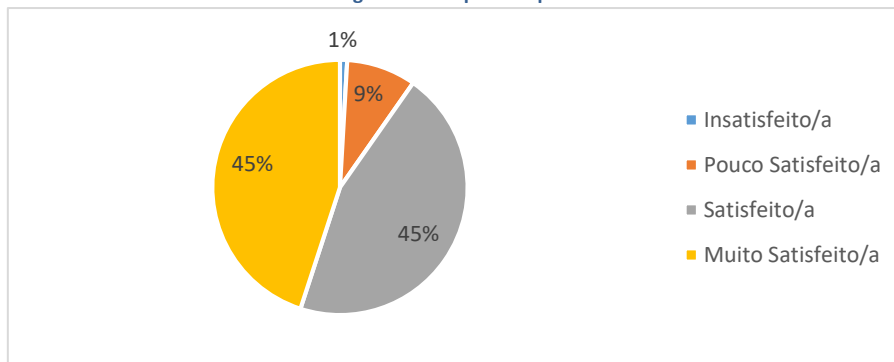
Figura 2 - Horário



Fonte: CITE, 2018

Relativamente ao “Tempo de Espera”, temos que 90% das pessoas utentes responderam que se encontravam satisfeitas/muito satisfeitas:

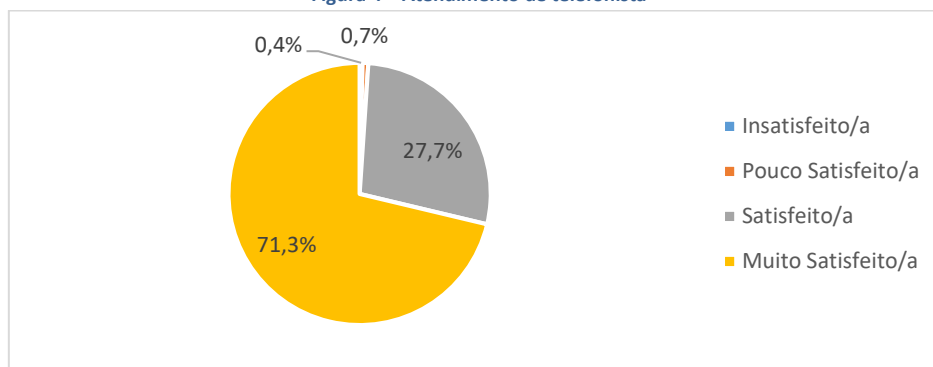
Figura 3 - Tempo de espera



Fonte: CITE, 2018

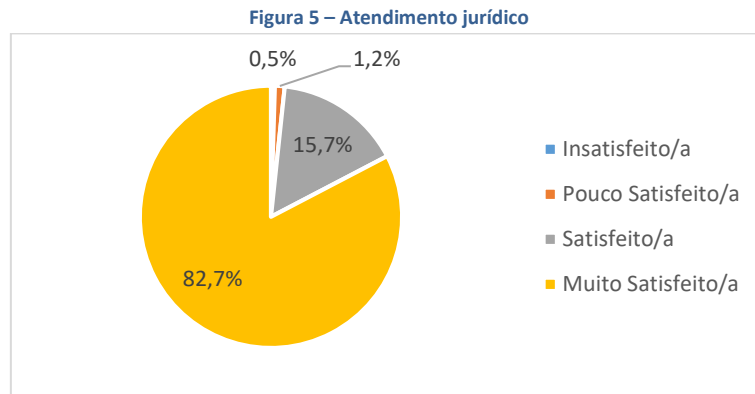
No que respeita ao “Atendimento de Telefonista”, este foi classificado como “muito satisfeito/a” e “satisfeito/a” por 99% das pessoas utentes:

Figura 4 – Atendimento de telefonista



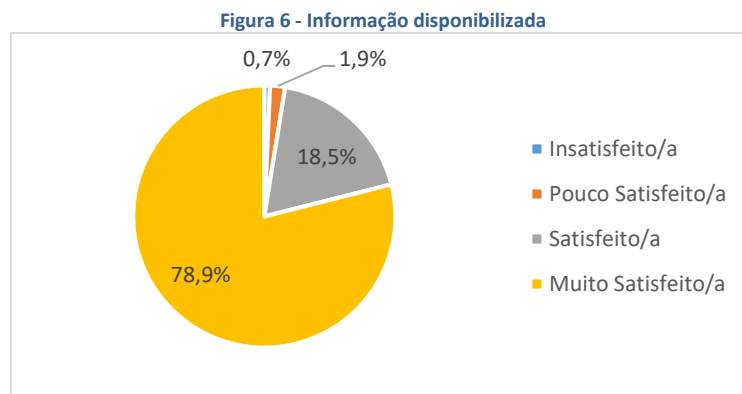
Fonte: CITE, 2018

Relativamente ao “Atendimento Jurídico”, verifica-se que 98,4% das respostas produziu o resultado muito satisfeito/a e satisfeito/a.



Fonte: CITE, 2018

Face à dimensão “Informação Disponibilizada”, temos que 97,4% das pessoas utentes referiram estar “muito satisfeitas”/ “satisfeitas”:

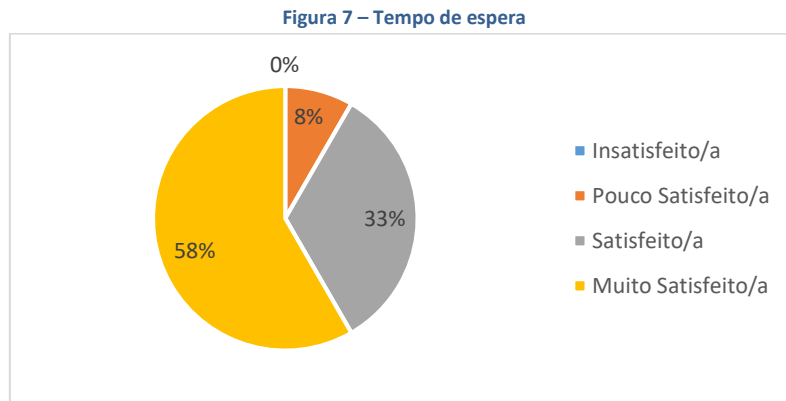


Fonte: CITE, 2018

No atendimento presencial, o grau de satisfação é avaliado através de 5 dimensões: **Tempo de espera; Cortesia e amabilidade no atendimento jurídico; Clareza da informação disponibilizada** – igualmente medidos através de uma escala de Likert de 1 a 4 que corresponde a “Nada Satisfeito/a”, 2 “Pouco Satisfeito/a”, 3 “Satisfeito/a” e 4 “Muito Satisfeito/a”.

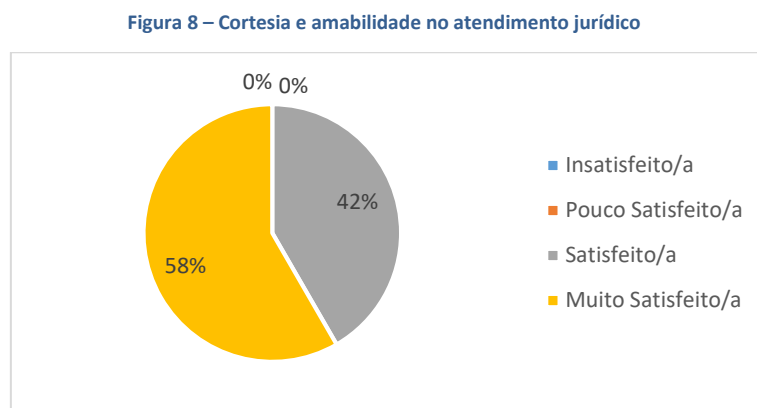
Neste tipo de atendimento, os resultados apurados para o ano em análise, permitem concluir que o grau de “muito satisfeito/a” teve uma elevada expressão, conforme explícito nas figuras abaixo relativamente às 3 dimensões – Tempo de espera; Cordialidade no atendimento jurídico; e Clareza e adequação da informação prestada.

A dimensão “Tempo de espera” evidenciou 91% de satisfação por parte das pessoas utentes:



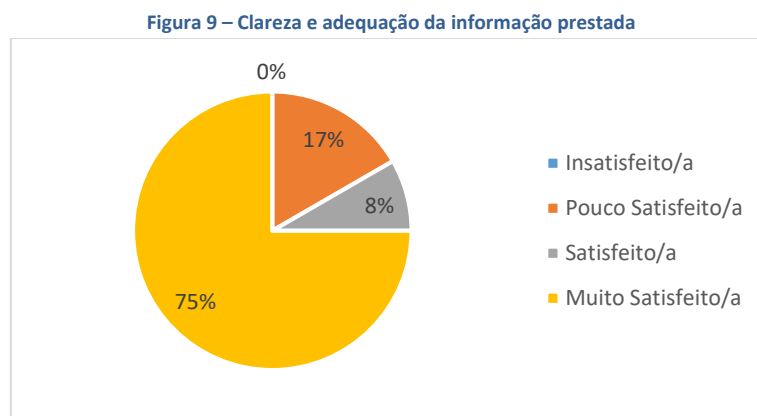
Fonte: CITE, 2018

Relativamente à “Cortesia e amabilidade no atendimento jurídico”, verificou-se a total satisfação das pessoas utentes:



Fonte: CITE, 2018

Já na Clareza e adequação da informação prestada, obteve-se 83% de satisfação (“Satisfeito/a” e “Muito satisfeito/a”), sendo que existiram 17% de respostas de teor “Pouco satisfeito/a”.



Fonte: CITE, 2018

Concluindo, verifica-se que, globalmente, as pessoas utentes ficaram satisfeitas com o atendimento que lhes foi prestado, desde que iniciaram o contacto com a CITE (atendimento telefónico pela telefonista) até ao final do atendimento jurídico.

2.3. AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO (SCI)

Tabela 9 - Sistema de Controlo Interno

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. 22
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Cf. Pág. 22
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Cf. Pág. 22
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. 22
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Cf. Pág. 22
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Cf. Pág. 22
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. 22
2.2 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	Cf. Pág. 22
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?			82,6%	Cf. Pág. 23
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			Cf. Pág. 23
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Cf. Pág. 23

3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	X			Cf. Pág. 23
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	X			Cf. Pág. 23
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Cf. Pág. 23
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Cf. Pág. 23
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Cf. Pág. 24
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Cf. Pág. 24
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			Cf. Pág. 24
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. 24
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X			Cf. Pág. 24
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			Cf. Pág. 24
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Cf. Pág. 24
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			Cf. Pág. 24
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			Cf. Pág. 24
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida?	X			Cf. Pág. 24 ²

² 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, não se aplicam os pontos 1.3, 1.6 e 2.2., uma vez que os Recursos Humanos da CITE são assegurados pelo IEFP,IP, a nível financeiro a CITE integra os serviços partilhados da SG MTSSS e o parque informático/tecnológico é assegurado pelo II, IP.

2.3.1. Fundamentação

1. AMBIENTE DE CONTROLO

1.1. Em 26 de março, foi definida a orgânica da CITE pelo Decreto-Lei n.º 76/2012. A CITE, enquanto Comissão independente, tripartida e equilátera. Possui os pressupostos organizacionais e de gestão específicos previstos para a Administração Pública.

Os recursos humanos são garantidos pelo IEFP, IP e a sua gestão é assegurada pela CITE.

A CITE gere o orçamento para o funcionamento e integra os serviços partilhados da SG MTSSS (cabimentos, compromissos, pagamentos, etc.), sendo o controlo interno assegurado em função da informação disponibilizada regularmente pela SG MTSSS.

1.2. Internamente, a área de gestão, coordenação e documentação, que reporta à Presidente e é coadjuvada pelo Vice-presidente, assegura a legalidade, regularidade e boa gestão, em articulação com o IEFP, I.P., com a SG MTSSS e com o II, I.P.

1.3. Não existe equipa de controlo e auditoria.

1.4. Aplica-se a Carta Ética da Função Pública, bem como toda a legislação respeitante à Administração Pública; Código do Trabalho; Diretivas da UE no âmbito da Missão da CITE e em particular o Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprovou a Orgânica da Comissão.

1.5. O Plano de Formação de 2018 foi aprovado no sentido de dar resposta às necessidades da Comissão, bem como às expectativas individuais dos trabalhadores e trabalhadoras das diferentes áreas.

1.6. Não existem Unidades Orgânicas, mas áreas funcionais. Os contactos regulares são assegurados entre a Presidente, o Vice-Presidente e os trabalhadores e as 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, com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

2.2. SIADAP 2 e 3.

No ano de 2018:

- No âmbito do SIADAP 2, a Presidente e o Vice-Presidente não foram objeto de avaliação.
- Foi dado cumprimento ao SIADAP 3.

Do total de 26 trabalhadores/as que exerceram funções na CITE em 2018, 21 reuniam os requisitos funcionais para a avaliação, conforme previsto no art.º 42.º da Lei n. 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, de acordo com a informação avançada pelo Departamento de Recursos Humanos do IEFP, IP.

Pode, assim, verificar que 80,8% dos/as Trabalhadores/as que prestaram atividade na CITE, foram avaliados, por reunirem os requisitos formais, sendo que 19,3% não cumpriam os requisitos necessários para se proceder à avaliação. Desta forma, conclui-se que a CITE procedeu à avaliação da totalidade dos/as trabalhadores/as que para tal reuniam requisitos, expresso num valor percentual de 100%.

2.3. A percentagem de trabalhadores/as que frequentou ações de formação foi de 82,6%, perfazendo um total de 19, num universo de 23 trabalhadores/as – Cf. Tabela 19 “Recursos Humanos afetos à CITE”.

3. ATIVIDADES E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO ADMINISTRATIVO IMPLEMENTADOS NO SERVIÇO

Em 2018 a SG MTSSS assegurou os procedimentos financeiros e contabilísticos da Comissão. Tendo competências financeiras sobretudo administrativas, a CITE determinou a abertura de procedimentos através de informações técnicas e autorizou pagamentos.

As receitas do orçamento de funcionamento da CITE são disponibilizadas pelo IEFP, IP, sendo o valor comunicado à CITE, no momento da publicação da Circular da Direção-Geral do Orçamento 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 do valor a incluir no orçamento, por tranches, 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 de 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 despacho, de acordo com a tipologia dos assuntos. Do mesmo modo, a saída de documentos é assegurada pela área de Gestão e Coordenação que procede ao respetivo registo. A utilização do SmartDocs permite o encaminhamento de documentos com especificação pormenorizada das atribuições do/a utilizador/a.

3.1. O manual de procedimentos internos tem como objetivo a integração de quem trabalha ou colabora com a CITE, transmitindo informações relativas à estrutura organizacional, ao funcionamento do organismo e ao contexto em que este opera. Permite dar a conhecer a organização, a sua missão, e a sua história e cultura, bem como fornecer informações gerais que contribuem para facilitar a sua integração na organização.

3.2. Relativamente à atividade contabilística e orçamental, a CITE seguiu os procedimentos dos manuais da SG MTSSS. O circuito contabilístico realizou-se conforme descrito no ponto 3. As despesas foram autorizadas pela Presidente ou, na sua ausência ou impedimento, mediante delegação de competências, pelo Vice-Presidente.

- 3.3.** É elaborado anualmente um plano de compras através da Unidade Ministerial de Compras.
- 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 MTSSS e o IEFP, IP.
- 3.6.** Sim, por despacho da Presidente, em articulação com a SG MTSSS e o IEFP, IP.
- 3.7.** Os circuitos documentais estão definidos e são geridos através do SmartDocs.
- 3.8.** Existe um Plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas, elaborado em 2017.
- 3.9.** Sim.

4. FIABILIDADE DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

- 4.1.** Nas áreas da contabilidade e tesouraria as aplicações informáticas de suporte na CITE são partilhadas com a SG MTSSS. O SmartDocs assegura a gestão documental interna.
- 4.2.** Sim.
- 4.3.** Sim.
- 4.4.** Os processos de decisão foram determinados por articulação, muitas vezes presencial, entre a SG MTSSS e a CITE, bem como entre a CITE e o IEFP, IP.
- 4.5.** Os dados referentes ao trabalho da CITE encontram-se guardados com encriptação dentro do SmartDocs, sendo o acesso limitado e mediante 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 credenciais de rede, sendo mostrado ao/à utilizador/a, no início de sessão, qual o nome do/a último/a utilizador/a que acedeu 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, e pode ser utilizado remotamente.
- 4.6.** Assegurado pelo II, IP.
- 4.7.** Assegurado pelo II, IP.

2.4. ATIVIDADES DESENVOLVIDAS, PREVISTAS E NÃO PREVISTAS NO PLANO, COM INDICAÇÃO DOS RESULTADOS ALCANÇADOS

2.4.1. Presidência

Cabe à Presidência a articulação entre as várias áreas de acordo com o organograma, designadamente a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. Assegura ainda, e conforme definido na lei orgânica da CITE (Decreto-Lei n.º 76/2012 de 26 de março), a representação do Estado Português em instâncias nacionais e internacionais, no âmbito das respetivas atribuições, assim como convoca e preside as reuniões plenárias.

2.4.1.1. Assegurar o regular funcionamento da CITE, enquanto órgão colegial tripartido

2.4.1.1.1. Ordem de Trabalhos, convocatória e presidência das reuniões plenárias

No que concerne à coordenação de atividades eminentemente jurídicas, os resultados alcançados surgem refletidos no ponto relativo à área jurídica.

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

Os resultados alcançados surgem refletidos no ponto relativo à área jurídica.

2.4.1.1.3. 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 periodicamente sobre atividades e projetos relevantes.

2.4.1.1.4. 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.

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

Os resultados alcançados surgem refletidos no ponto relativo à área jurídica.

2.4.1.1.6. Colaboração com a tutela MTSSS / SEE, SECI e demais entidades e organismos

A CITE colaborou com os gabinetes do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, da Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa, 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 e respondeu ao total das solicitações que lhe foram endereçadas.

A Comissão colaborou regularmente com outros organismos da Administração Pública, em particular com a Autoridade para as Condições de Trabalho – ACT e com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género – CIG, reforçando a participação em projetos e atividades conjuntas que se encontram detalhadas no ponto relativo à área de projetos, formação e internacional.

2.4.1.1.7. Celebração de protocolos com outros organismos e ONG em matérias de igualdade e não discriminação

Durante o ano de 2018, a CITE, deu continuidade aos protocolos já existentes, quer com ONG, quer com outras entidades em matérias conexas com a sua missão e as suas atribuições. Por outro lado, em 2018, o Fórum iGen renovou os Acordos de Adesão com 59 organizações e celebrou a Adesão de 9 novas organizações com as quais assinou protocolos, a saber:

- Associação Dianova Portugal – Intervenção em Toxicodependências e Desenvolvimento Social;
- Coca-Cola European Partners Portugal, Unipessoal ,Lda.;
- Conceito - Consultoria de Gestão, SA;
- Escola de Direito da Universidade do Minho;
- Esegur – Empresa de Segurança, SA;
- Ikea Portugal;
- IPQ - Instituto Português da Qualidade, IP;
- ISEG Lisbon School of Economics and Management [Instituto Superior de Economia e Gestão] da Universidade de Lisboa;
- VdA - Vieira de Almeida & Associados – Sociedade de Advogados.

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

Ao longo do ano de 2018 manteve-se a cooperação com a Comissão Regional para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CRITE Açores e com a CRITE Madeira.

Com a CRITE Açores foram preparadas ações de formação, cujo início ficou programado para o ano de 2019.

2.4.1.1.9. 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 2018 a CITE colaborou com os Gabinetes SEE e SECI no âmbito dos trabalhos preparatórios de legislação com impacto na área de missão da CITE. Em sede de audições parlamentares, a presidente da CITE foi ouvida em 10 de abril na área da parentalidade e em 4 de dezembro na área da conciliação (regime de trabalho noturno e por turnos).

2.4.2. Área de Gestão, Coordenação e Documentação

A área de gestão, coordenação e documentação é responsável por assegurar a gestão financeira e administrativa, bem como a gestão e formação de recursos humanos. Cabe-lhe, ainda, em colaboração com a Presidência, a articulação entre as várias áreas, designadamente, a sua coordenação, acompanhamento e monitorização. No âmbito dos instrumentos de gestão, assegura o cumprimento dos procedimentos, prazos e objetivos estabelecidos. Promove e assegura o regular funcionamento da Comissão. Representa o organismo em instâncias nacionais, internacionais e comunitárias. Garante, também, as relações com o exterior, pessoas utentes e demais parceiros/as, bem como a divulgação de informação sobre igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, disponibilizando informação quer por via digital, quer física.

2.4.2.1. Promover a recolha e a divulgação de dados e indicadores relativos ao progresso da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho e no emprego, da conciliação e da proteção na parentalidade

2.4.2.1.1. 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, no âmbito da execução das suas diferentes atribuições. Os dados foram 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.

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

A CITE, enquanto mecanismo nacional que prossegue a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho coordena anualmente um grupo de trabalho constituído por representantes de vários serviços tutelados pelo MTSSS, com vista a coligir e organizar os dados provenientes de várias áreas ligadas ao trabalho, ao emprego e à formação. O grupo 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 referido relatório à Assembleia da República.

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

- a) Os recursos humanos e materiais diretamente envolvidos na observância da legislação sobre igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional;
- b) O número de ações de inspeção realizadas das quais resultou 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.

2.4.2.1.3. Participação em grupos de trabalho externos à CITE

Durante o ano de 2018, Presidente, Vice-Presidente e técnicos/as da Comissão participaram em grupos de trabalho exteriores à CITE, nomeadamente no âmbito da Comissão Europeia, da EQUINET³ e da rede de organizações pertencentes ao Fórum iGen, bem como visando os trabalhos preparatórios relativos à Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto e legislação que a complementa,.

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

Encontra-se estabelecida uma metodologia para obtenção dos dados necessários à produção do Relatório da Lei 10.

2.4.2.1.5. Divulgação anual dos dados

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

2.4.2.2. Cumprir o estabelecido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as sucessivas alterações, bem como o estabelecido pela Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro

À Área da Gestão, Coordenação e Documentação compete secretariar a Área Jurídica na preparação e apresentação na reunião tripartida, para votação e deliberação dos pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e de trabalhadores no gozo de licença parental, assim como os pareceres prévios relativos a intenção de recusa de regime de horário flexível e de trabalho a tempo parcial. Compete-lhe ainda compilar o registo de comunicações de não renovação de trabalho a termo de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e de trabalhadoras no gozo de licença parental. Esta área mantém ainda a atualização do registo das sentenças condenatórias transitadas em julgado por despedimento ilegal de grávidas, puérperas ou lactantes que lhe sejam comunicadas pelos Tribunais nacionais.

A informação quantitativa encontra-se refletida no ponto 2.4.3.

³ Rede europeia dos mecanismos de igualdade

2.4.2.3. Organizar o registo das decisões judiciais em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres

2.4.2.3.1. Atualização de bases de dados com vista ao cumprimento do previsto no Art.º 186.º - H e no Art.º 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 foi atualizada sempre que recebidas comunicações, nos termos da legislação em vigor.

2.4.2.4. Conceber, implementar e gerir os instrumentos de gestão da CITE

2.4.2.4.1. Elaboração e gestão do orçamento

O orçamento atribuído à CITE foi gerido por forma 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.

2.4.2.4.2. Construção e Monitorização do QUAR

O QUAR é elaborado na CITE, com a colaboração do Gabinete de Estratégia e Planeamento (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.

2.4.2.4.3. Elaboração e acompanhamento do Plano de Atividades

A construção do Plano de Atividades de 2018 teve início na 1ª quinzena de janeiro e contou com a participação de todos os colaboradores e colaboradoras da Comissão.

Após aprovação em sede de reunião da Comissão Tripartida, conforme o previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 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.

2.4.2.4.4. Elaboração do Relatório de Atividades

Em 2018 foram elaborados os Relatórios de Autoavaliação da CITE referentes a 2017 e 2018, que não foram remetidos nesse ano ao GEP.

2.4.2.4.5. Aplicação do SIADAP3

Aplicado a todos/as colaboradores/as que reuniam condições para o efeito.

2.4.2.4.6. Elaboração de um manual de comunicação e imagem institucional

Em 2018 foram criadas as condições para que, em 2019, se pudesse concretizar uma estratégia de comunicação da Comissão, associada à comemoração dos seus 40 anos de atividade.

2.4.2.4.7. Elaboração de um manual de procedimentos

Implementado.

2.4.2.4.8. Difusão de um manual de acolhimento

O manual de acolhimento é entregue às pessoas que iniciam funções na CITE.

2.4.2.4.9. Elaboração do relatório do património

Implementado e atualizado sempre que exista alteração ao património da Comissão.

2.4.2.4.10. Atualização do Plano de prevenção de riscos e infrações conexas

Implementado.

2.4.2.5. Coordenar o apoio administrativo e informático

2.4.2.5.1. Coordenação do apoio administrativo à CITE

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

2.4.2.5.2. Coordenação do apoio informático

O sistema informático da CITE está integrado na rede do II, IP. O responsável pela informática na Comissão, em articulação com o II, IP, providenciou as diligências necessárias para o correto funcionamento do parque informático, de telecomunicações e respetivas licenças de *software*.

Os computadores existentes na CITE correspondem a estações padrão, integrando *software* idêntico e encontram-se equipados com o Microsoft Office versão 2010, de acordo com os perfis definidos pelo II, IP.

2.4.2.5.3. Coordenação da gestão do economato

Implementada a gestão e controlo informático do economato em Excel.

2.4.2.5.4. Coordenação da gestão do inventário

Implementada a gestão e controlo do inventário e a sua integração com as organizações que contribuem para o mesmo: IEFP, IP, SG MTSSS e II, IP.

2.4.2.6. ELABORAR O RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL (LEI N.º 10/2001, DE 21 DE MAIO)

2.4.2.6.1. Promover a recolha e a divulgação de dados e indicadores relativos ao progresso da igualdade entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, integrando dados sobre conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e com a proteção na parentalidade

É elaborado anualmente o relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, conforme prescrito na Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto.

2.4.2.7. IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO APRESENTADO NA CANDIDATURA NO ÂMBITO DO PROGRAMA SAMA – SISTEMA DE APOIO À MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA, COFINANCIADO PELO FEDER

2.4.2.7.1. Promover uma administração em rede, através da digitalização, desmaterialização, e/ou prestação digital de serviços públicos de forma integrada e totalmente desmaterializada, com recurso à identificação eletrónica e à plataforma de integração, tendo em vista o suporte à prestação de serviços eletrónicos multicanal

No âmbito do Sistema de Apoio à Modernização Administrativa (SAMA), foi aprovada uma candidatura cujo objetivo consiste na integração de diferentes processos funcionais da Comissão através de uma plataforma digital de interação com as pessoas que utilizam os serviços da CITE. Para garantir quer o alinhamento tecnológico da intervenção quer a maximização dos recursos já instalados esta candidatura foi feita em articulação com o II, IP. Após a aprovação da candidatura iniciaram-se atividades de diagnóstico e conceção de operação das várias componentes do projeto no sentido da concretização e suporte das diferentes peças informáticas diagnosticadas, tendo-se verificado que a melhor alternativa consistia na implementação da nova versão V4 do sistema de gestão documental da Fujitsu (SmartDocs - SD). Esta solução permite a consolidação dos objetivos pretendidos e uma diminuição significativa de custos de manutenção dado que integrará uma única solução informática, para além de se tratar da mesma versão V4 do SD que o próprio II, IP está a implementar nos diferentes serviços do MTSSS, onde a CITE está incluída, garantindo uma versão base desse sistema intercomunicante entre os diferentes serviços e com um módulo específico adaptado à realidade funcional de cada um deles. Este aspeto revela-se assim como uma mais-valia considerável para repensar o projeto alinhando as diferentes opções com a V4 do SD, nomeadamente, nos subprojectos: “Digitalização e ou disponibilização de serviços públicos de forma integrada e totalmente desmaterializada; Desenvolvimento e integração dos sistemas e infraestruturas tecnológicas de suporte aos novos modelos de atendimento, Reengenharia, simplificação e desmaterialização de processos; Mecanismos que assegurem a interoperabilidade entre os vários sistemas de informação da administração pública; Mecanismos de identificação, autenticação e assinatura eletrónicas”.

Este projeto reforça a importância e transversalidade da primeira componente do projeto “Sistema integrado de gestão de informação” concretizada no sistema informático SmartDocs, mas também interliga com as restantes atividades identificadas no projeto SAMA:

1. Sistema Integrado de Gestão da Informação
2. Calculadora DSG
3. Desmaterialização do acervo documental
4. Plano de classificação documental
5. Avaliação online de qualidade dos serviços prestados pela CITE
6. Registo de elogios, sugestões e reclamações
7. Emissão de declarações através de acreditação de Cartão de Cidadão (CC)
8. Emissão de declarações Lei n.º 133/2015, de 7 de dezembro
9. Gateway de SMS
10. Ligação Portal Cidadão – CITE
11. Submissão de processos (integra a gestão da tripartida)

2.4.2.8. APOIO À GESTÃO ADMINISTRATIVA E FINANCEIRA DOS PROJETOS APROVADOS À COMISSÃO NO ÂMBITO DOS DIFERENTES FUNDOS/APOIOS FINANCEIROS

2.4.2.8.1. Promover o apoio administrativo, jurídico e financeiro às candidaturas apresentadas pela CITE e aprovadas no âmbito das diferentes linhas de apoio financeiro nacionais ou comunitárias

Em 2018 foram publicitadas 6 ofertas na Bolsa de Emprego Público para as áreas funcionais Economia/Gestão; Direito e Técnico Superior, de modo a consolidar o mapa de pessoal da CITE afeto às três áreas funcionais da Comissão.

2.4.2.9. ATUALIZAR E GERIR O SÍTIO ELETRÓNICO, GARANTINDO O SEU CARÁTER FORMATIVO E INFORMATIVO

2.4.2.9.1. Divulgação de destaques

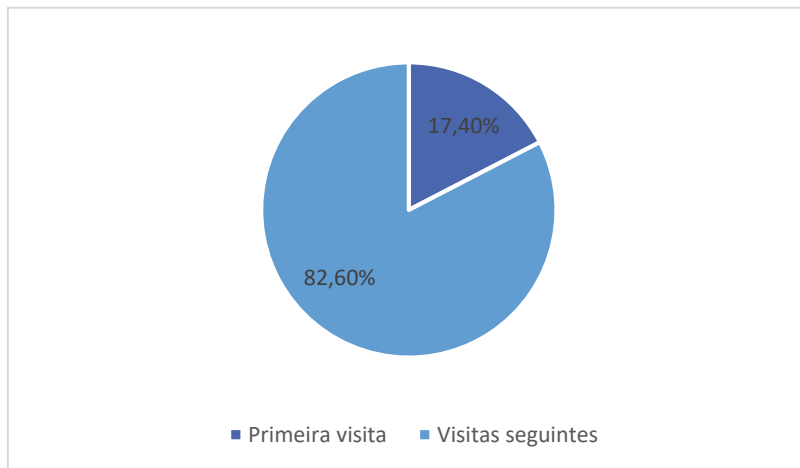
Ao longo do ano de 2018, foram divulgadas diversas notícias relacionadas com a missão da CITE no sítio eletrónico.

2.4.2.9.2. Atualização de conteúdos

Em 2018 a atualização e gestão dos conteúdos, assim como a respetiva publicação no sítio eletrónico, foi assegurada por técnicos/as da CITE. A periodicidade das atualizações correspondeu à necessidade de disponibilizar conteúdos relacionados com as matérias relevantes para a missão da CITE, como por exemplo estudos nacionais e internacionais, relatórios nacionais e internacionais, legislação nacional e comunitária, instrumentos legais internacionais, jurisprudência nacional e internacional, entre outros documentos.

Analisando os dados estatísticos relativos à consulta do sítio eletrónico, através do Google Analytics, é possível constatar que, em 2018, ocorreram 1.381.585 visualizações de páginas do sítio, tendo sido efetuadas por 525.851 utilizadores, dos quais 516.800 visitaram pela primeira vez e 82,60% tornaram a consultar o sítio no mesmo ano, conforme a figura:

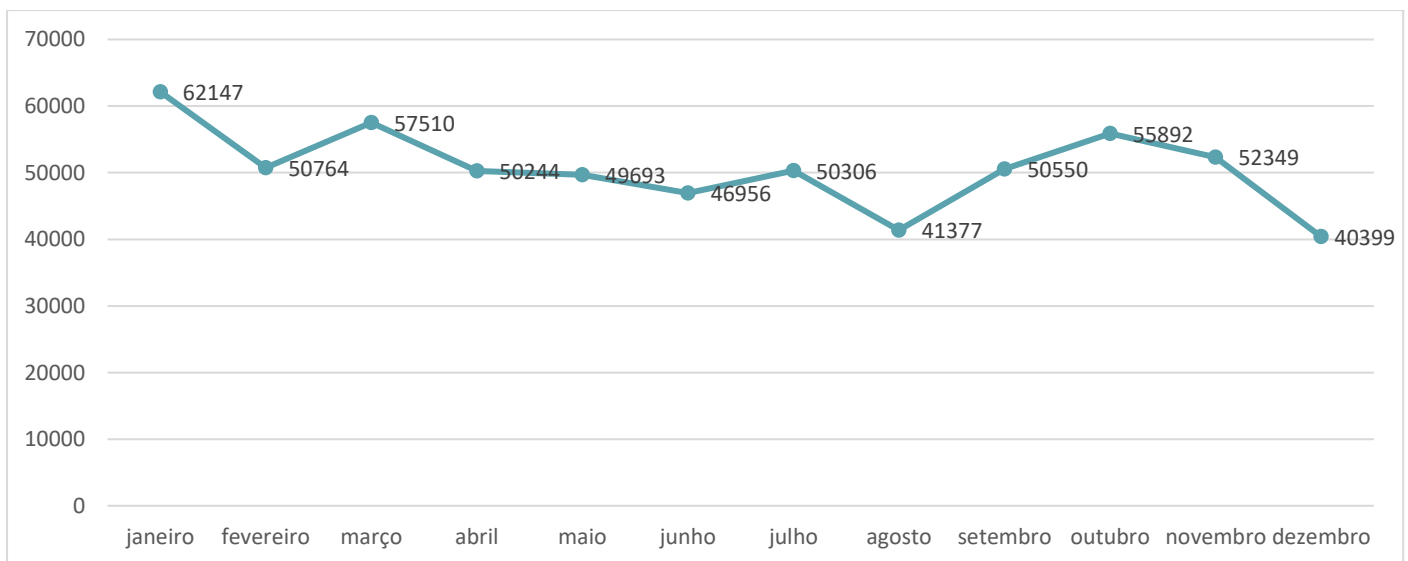
Figura 10 - Tipologia de visitante do sítio eletrónico



Fonte: CITE, 2018

Quando observados os dados relativamente à distribuição das consultas ao longo do ano, destaca-se o facto de existirem picos nos acessos, nomeadamente nos meses de janeiro (10,2% das consultas do ano), março (9,5%), outubro (9,2%) e novembro (8,6%), conforme figura infra:

Figura 11 - Tipologia de visitante do sítio eletrónico



Fonte: CITE, 2018

Da análise efetuada às páginas que foram consultadas, verifica-se que o motivo que desencadeia a maioria das consultas remete para a página onde está localizado o Índice do Código do Trabalho (34,7% do total das consultas). A segunda página mais consultada consiste na página de entrada do sítio, a *homepage*, logo seguida pela página que contém os Direitos exclusivos do pai trabalhador e a página que contém o índice da Lei geral do trabalho em funções públicas.

Tabela 10 - Análise das páginas consultadas

Página	Visualizações de página	%	Visualizações de páginas únicas	%	Sessões (nº total acessos)	%	Tempo médio na página
1. Código do Trabalho (índice)	479.121	34,68	357.078	33,97	347.164	45,67	00:04:41
2. Página de entrada (homepage)	66.383	4,80	51.514	4,90	47.307	6,22	00:01:09
3. Direitos exclusivos do pai trabalhador	64.667	4,68	49.994	4,76	43.263	5,69	00:02:19
4. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	64.597	4,68	49.486	4,71	47.514	6,25	00:04:32
5. Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as	55.119	3,99	42.595	4,05	28.855	3,80	00:02:43
6. Direitos exclusivos da trabalhadora grávida, puérpera e lactante	42.858	3,10	34.011	3,24	24.391	3,21	00:02:26
7. Vídeos sobre parentalidade "Pai desde o 1º dia" e "Dar amor a dobrar"	31.023	2,25	20.544	1,95	8.382	1,10	00:00:30
8. Perguntas Frequentes	30.407	2,20	27.214	2,59	17.636	2,32	00:02:51
9. Direito à Igualdade e Não Discriminação	25.803	1,87	16.176	1,54	5.133	0,68	00:00:47
10. Como contactar a CITE	21.144	1,53	17.148	1,63	6.726	0,88	00:02:41
Subtotal	881.122	63,78	665.760	63,34	576.371	75,82	00:02:28
Total global das páginas do sítio	1.381.585	100	1.051.168	100	760.197	100	00:02:11

↑
Média de tempo por consulta

Fonte: CITE, 2018

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

O separador “perguntas frequentes” foi atualizado consoante as necessidades da população-alvo a quem se destina e de acordo com a legislação em vigor nas áreas que integram a missão da CITE. A principal fonte destas atualizações foram as questões suscitadas por pessoas utentes em sede de atendimento telefónico, presencial, através de e-mail e de redes sociais.

2.4.2.9.4. Anonimizar os pareceres emitidos pela CITE para publicação no sítio eletrónico da CITE

Os 727 pareceres emitidos pela CITE em 2018 foram publicados no sítio eletrónico, até 31 de dezembro, respeitando a sua publicação o estipulado no RGPD⁴.

⁴ REGULAMENTO (UE) 2016/679 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 27 de abril de 2016 relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados)

2.4.2.10. Desenvolver o capital humano da CITE

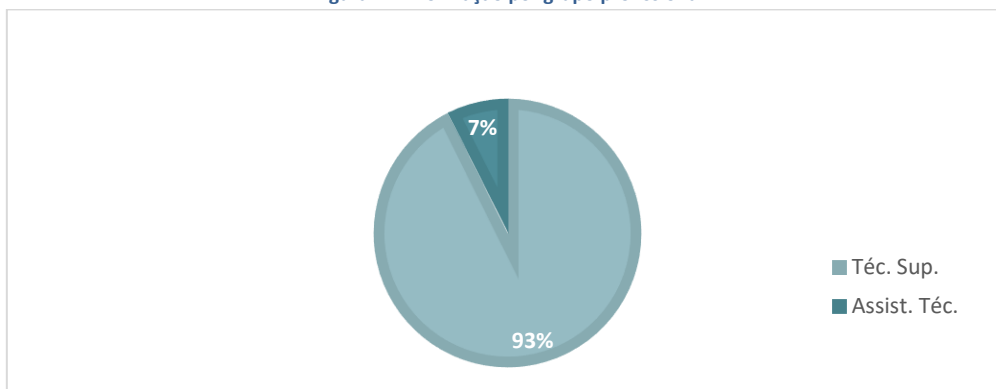
2.4.2.10.1. Promoção do acesso à formação profissional de trabalhadores e trabalhadoras, com vista a atingir os objetivos previstos no QUAR

Para que todos os colaboradores e colaboradoras tivessem oportunidade de manifestar o seu interesse em frequentar ações de formação, indicando as matérias que entendessem 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. Os dados dos questionários foram cruzados com a oferta formativa, nomeadamente do INA - Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, do IEF, IP, da SG MTSS e da EQUINET, tendo em conta os interesses em formação manifestados por correio eletrónico ou de forma pessoal e as prioridades definidas pela Presidência.

2.4.2.10.2. Elaboração do plano interno de formação

As pessoas trabalhadoras na CITE frequentaram em 2018 um total de 530 horas de formação profissional, das quais 516 horas foram frequentadas por técnicas/os superiores e 14 horas por assistentes técnicas/os. Por motivos diversos, não foi possível que todas as pessoas frequentassem ações de formação em 2018. Considerando o universo de 23 pessoas trabalhadoras (cessação de mobilidade para 3 pessoas, início de mobilidade de 7 pessoas, 4 das quais no mês de dezembro), o objetivo foi abranger o maior número possível de pessoas, tendo sido possível que 82,6% das pessoas frequentasse ações de formação, ou seja 19 trabalhadoras e trabalhadores.

Figura 12 – Formação por grupo profissional



Fonte: CITE, 2018

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

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

Em colaboração com a área de Projetos, Formação e Internacional (vide pág. 47).

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

2.4.2.12.1. Gestão da base de dados das publicações da CITE

Em implementação: ao longo de 2018, a base de dados criada em 2010 foi sendo atualizada.

2.4.2.12.2. Gestão do arquivo de materiais e publicações

Em implementação: durante o ano de 2018, foi atualizado o acervo das publicações, de acordo com os pedidos de documentação exteriores satisfeitos.

2.4.2.12.3. Catalogação e indexação de publicações

Em implementação e adaptação: a DocBase, após a mudança de instalações da CITE, em abril de 2016, deixou de estar acessível. Foi efetuado pedido ao II, IP para sanar esta situação.

2.4.2.12.4. Garantir o acesso presencial e a disponibilização de informação

Ao longo do ano de 2018, manteve-se a disponibilização de edições/publicações de diversas entidades, garantindo-se o acesso presencial à informação disponível na CITE. A disponibilização de materiais foi ainda realizada em encontros, seminários e congressos da Área de Projetos e, ainda, a pedido de associações, sindicatos, investigadores/as, formadores/as, entre outras pessoas singulares e coletivas. Atualmente, em termos de disponibilização de documentação, a CITE encontra-se em transição do Centro de Documentação para um suporte digital, permitindo assim o acesso universal ao acervo documental existente por via eletrónica, ampliando a sua capacidade de disseminação de informação a um público cada vez mais amplo.

2.4.3. Área Jurídica

A Área Jurídica é responsável pela apreciação da legalidade em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres na área laboral, colabora na promoção e acompanhamento do diálogo social em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, nas atividades de formação, de sensibilização e promoção de estudos da CITE, realiza atendimento especializado, bem como assegura a colaboração com a Autoridade para as Condições do Trabalho – ACT.

Assegura, ainda, o apoio e a assessoria jurídica à Comissão.

2.4.3.1. Prosseguir a aplicação das disposições legais e convencionais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional

2.4.3.1.1. 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 2018, realizaram-se 26 reuniões da CITE nas quais foram aprovados pareceres prévios, pareceres interpretativos, respostas a reclamações de pareceres e arquivamentos de queixas já resolvidas.

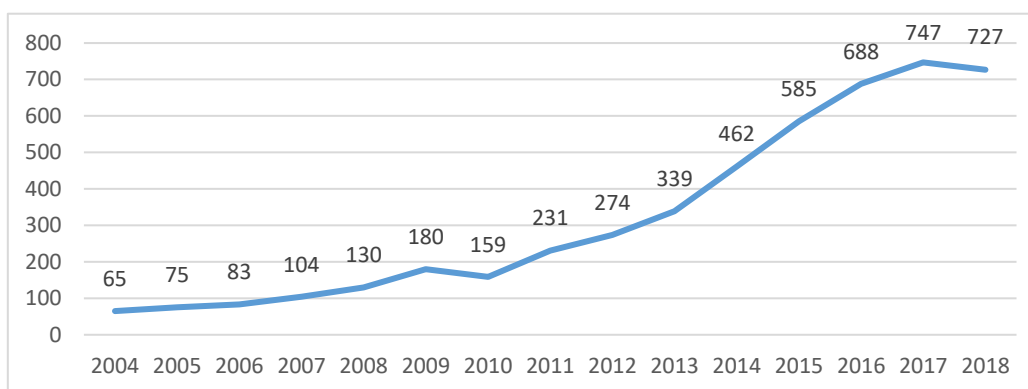
Os pareceres de solicitação obrigatória à CITE (prévios a despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores em gozo de licença parental, e prévios à recusa por parte do empregador de conceder regimes de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível) têm de ser emitidos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

Em 2018, foram emitidos 727 pareceres (relativos a casos de 84 homens e de 683 mulheres). Do universo de pareceres aprovados, 712 (97,9%) corresponderam a pareceres de solicitação obrigatória por entidade empregadora, e os restantes 15 (2,1%) a pareceres de outra natureza, nomeadamente 13 respostas a reclamações de pareceres (relativas a casos de 11 mulheres e 2 homens), tendo sido mantida a decisão na totalidade destes casos.

Dos 712 pareceres de solicitação obrigatória pela entidade empregadora, 80 (relativos a 97 mulheres e a 5 homens⁵) foram referentes a intenção de despedimento, 609 (relativos a 527 mulheres e a 82 homens) foram referentes a intenção de recusa de conceder horário flexível, e 23 (relativos a 20 mulheres e a 3 homens) foram referentes à intenção de recusa de conceder horário a tempo parcial.

⁵Nos pareceres relativos a despedimentos coletivos, pode estar envolvida mais do que uma pessoa.

Figura 13 - Evolução dos pareceres aprovados em tripartida (2004-2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

2.4.3.1.2. Preparação e apresentação, em 30 dias, na reunião tripartida, para votação e deliberação dos pareceres prévios ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e de trabalhadores no gozo de licença parental

Os pareceres emitidos sobre o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, e de trabalhadores no gozo de licença parental, representam 11,0% dos pedidos recebidos pela CITE em 2018. Do total dos pareceres prévios relativos a despedimentos de 2018, 27,5% foram aprovados por maioria dos votos dos membros da Comissão Tripartida e 72,5% foram aprovados por unanimidade. Dos pareceres emitidos sobre intenção de despedir trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores no gozo de licença parental, a CITE opôs-se ao despedimento em 47,5% dos casos, por considerar que o despedimento a ter lugar seria discriminatório em razão do sexo.

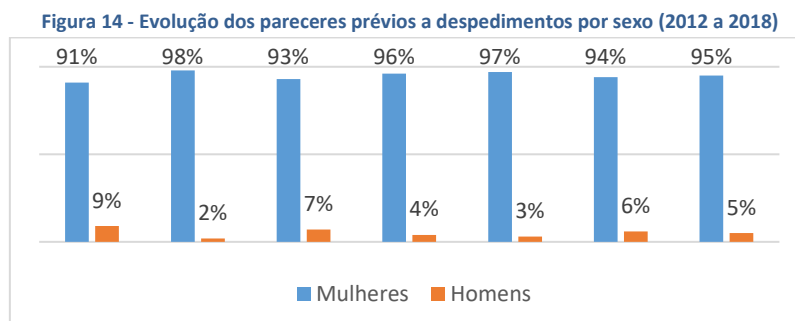
Tabela 11 - Dados relativos a pareceres prévios a despedimentos (2012-2018)

DESPEDIMENTO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	87%	73%	90%	67%	70%	76%	72,5%
Majoria	13%	27%	10%	33%	30%	24%	27,5%
Favoráveis ao despedimento	61%	64%	48%	38%	41%	54%	52,5%
Desfavoráveis ao despedimento	39%	36%	51%	62%	59%	46%	47,5%
Homens	9%	2%	7%	4%	3%	6%	5%
Mulheres	91%	98%	93%	96%	97%	94%	95% ⁶

Fonte: Base de dados juristas 2018

⁶ Nos pareceres relativos a despedimentos coletivos, pode estar envolvida mais do que uma pessoa.

Comparativamente com anos anteriores, mantém-se estável a tendência para a maioria dos pedidos de pareceres prévios a despedimento serem relativos a mulheres:



Fonte: Base de dados juristas 2018

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

Os pareceres emitidos sobre 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 (83,8%).

A CITE não se opôs à recusa em 15% dos casos, por considerar existirem razões imperiosas que justificaram a não atribuição de horário flexível, conforme disposto no art.º 57.º do Código do Trabalho.

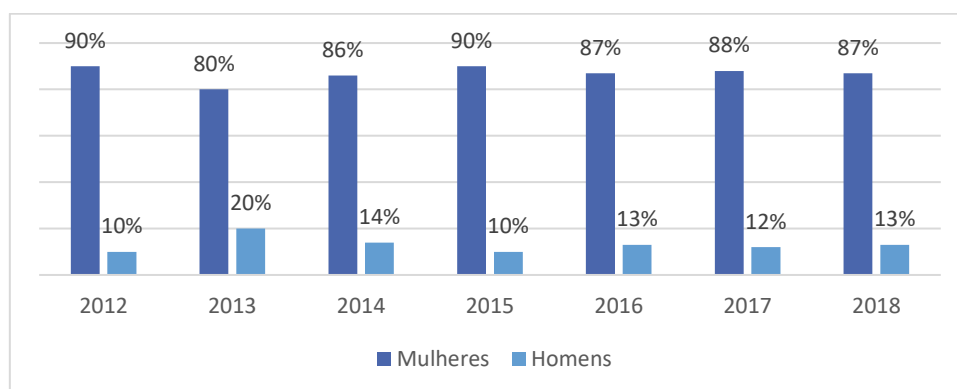
Tabela 12 - Dados relativos a pareceres sobre horário flexível

HORÁRIO FLEXÍVEL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	86%	85%	87%	89%	74%	34%	37%
Maioria	14%	15%	13%	11%	26%	66%	63%
Favorável à recusa de horário flexível	30%	14%	15%	16%	10%	10%	15%
Desfavorável à recusa de horário flexível	70%	86%	85%	84%	90%	90%	85%
Homens	10%	20%	14%	10%	13%	12%	13%
Mulheres	90%	80%	86%	90%	87%	88%	87%

Fonte: Base de dados juristas 2018

Dos pareceres sobre horário flexível solicitados, verifica-se que continuam a ser as mulheres quem mais apresenta solicitações para trabalhar neste regime horário:

Figura 15 - Evolução do número de pareceres sobre horário flexível por sexo (2012 a 2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

Relativamente aos pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial, verifica-se que representam 3,2% do total dos pareceres emitidos pela CITE para o ano em questão. Neste tipo de pareceres, evidenciou-se uma tendência favorável à recusa do trabalho a tempo parcial por parte da CITE em 65% dos pareceres apresentados, um aspeto que não se tem mantido estável ao longo do intervalo de tempo em análise, ao contrário do que se verifica na restante tipologia de pareceres emitidos por esta Comissão.

Tabela 13 - Dados relativos a pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2018)

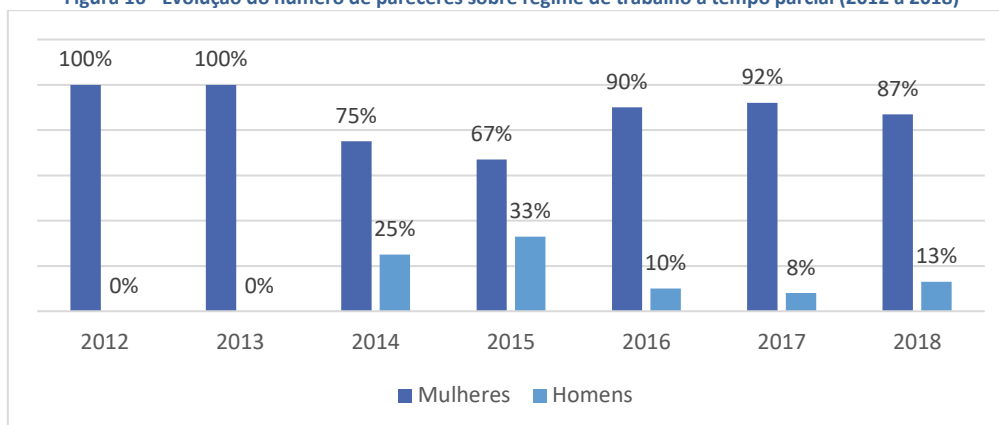
TRABALHO A TEMPO PARCIAL	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Unanimidade	100%	100%	100%	89%	100%	65%	91%
Majoria	0%	0%	0%	11%	0%	35%	9%
Favorável à recusa do trabalho a tempo parcial	100%	0%	50%	67%	50%	38%	65%
Desfavorável à recusa do trabalho a tempo parcial	0%	100%	50%	33%	50%	58%	35%
Pareceres sem orientação de voto ⁷	0%	0%	0%	0%	0%	4%	0%
Homens	0%	0%	25%	33%	10%	8%	13%
Mulheres	100%	100%	75%	67%	90%	92%	87%

Fonte: Base de dados juristas 2018

Através desta tipologia de pareceres, verifica-se que são as mulheres quem mais solicita trabalhar em regime de horário a tempo parcial (87%):

⁷ Casos quem que se verificou não se tratar de pedido de parecer prévio nos termos da legislação em vigor.

Figura 16 - Evolução do número de pareceres sobre regime de trabalho a tempo parcial (2012 a 2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

2.4.3.1.4. 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 art.º 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.

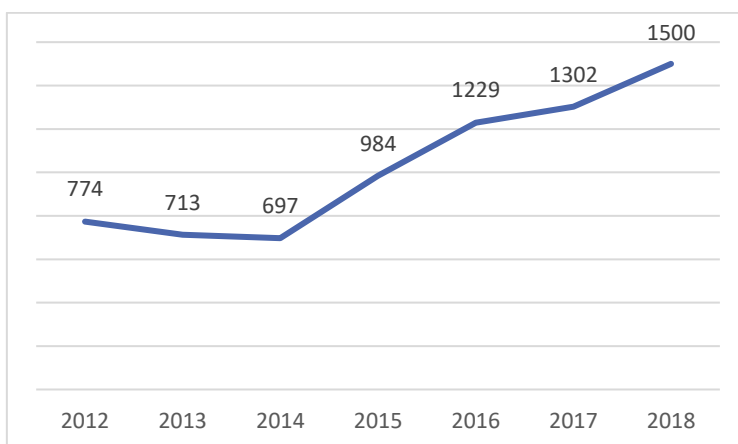
Deram entrada na CITE, em 2018, 1.500 comunicações relativas a não renovação de contrato de trabalho a termo celebrados com trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes e com trabalhadores em licença parental, remetidas por entidades empregadoras, de acordo com o disposto no n.º 3 do art.º 144.º do Código do Trabalho, com o previsto no n.º 2 do art.º 64.º da LTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o previsto na alínea d) do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março.

Neste contexto, a CITE recebeu 220 pedidos de informação de pessoas utentes sobre eventual falta de comunicação de não renovação de contrato de trabalho a termo por parte da entidade empregadora (face a 178 em 2017). Do referido total, verificou-se que 63 entidades comunicaram à CITE e 157 entidades não comunicaram. No ano anterior, 48 entidades comunicaram e 130 não comunicaram. Mantém-se, assim, esta tendência para não comunicação por parte das entidades empregadoras.

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

Analisando os dados da figura infra, verifica-se uma tendência ascendente no número de comunicações de não renovação de contrato de trabalho a termo certo no caso de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, bem como de trabalhadores no gozo de licença parental:

Figura 17 - Evolução do número de comunicações de não renovação de contratos de trabalho a termo (2012-2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

2.4.3.1.5. Tratamento das queixas apresentadas à CITE

No decorrer do ano de 2018 deram entrada na CITE 45 queixas, das quais 17 foram apresentadas por pessoas do sexo masculino e 28 por pessoas do sexo feminino.

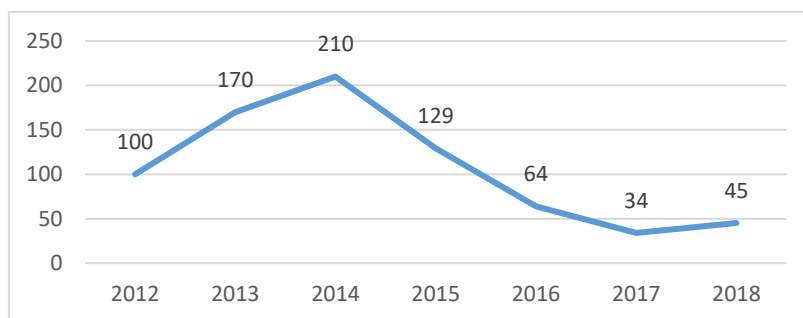
Tabela 14 – Evolução do n.º de queixas entradas na CITE por assunto e por sexo (2013-2018)

Queixas entradas na CITE (2013-2018)	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
	Sexo			Sexo			Sexo			Sexo			Sexo			Sexo		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
Parentalidade - Maternidade	0	11	11	3	20	23	0	16	16	0	10	10	0	9	9	1	4	5
Parentalidade - Paternidade	0	0	0	3	0	3	0	1	1	1	3	4	0	0	0	0	2	2
Parentalidade - Adopção	0	0	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	0	0
Subtotal - Parentalidade	0	11	11	6	20	26	0	17	17	1	13	14	0	9	9	1	6	7
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual	1	2	3	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Moral	0	3	3	2	3	5	1	7	8	1	3	4	0	2	2	0	2	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Assédio Sexual e Moral	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Condições de Trabalho	1	16	17	0	25	25	2	14	16	3	7	10	0	5	5	1	1	2
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Desigualdade Salarial	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1
Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo - Discriminação Acesso ao Emprego	0	0	0	0	0	0	1	4	5	0	0	0	0	4	4	2	6	8
Subtotal - Igualdade e Não Discriminação em Função do Sexo	3	24	27	2	31	33	4	27	31	4	10	14	0	14	14	4	12	16
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Flexibilidade	8	44	52	12	88	100	0	64	64	2	22	24	2	8	10	6	6	12
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Tempo Parcial	0	1	1	2	3	5	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar - Outras Formas de Organização Tempo/Trabalho	4	25	29	4	17	21	0	4	4	0	0	0	0	0	0	5	0	5
Subtotal - Conciliação da Vida Profissional e Vida Familiar	12	70	82	18	108	126	0	70	70	2	22	24	2	8	10	11	6	17
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 144.º do C.T.	2	6	8	0	3	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Incumprimento do procedimento previsto no artigo 63.º do C.T.	3	12	15	1	6	7	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Fora do âmbito da CITE	1	2	3	1	0	1	0	3	3	1	4	5	0	1	1	0	1	1
Transformado em P.I.	5	6	11	2	8	10	0	5	5	0	6	6	0	0	0	1	1	2
Sem classificação (em apreciação pelo departamento jurídico)	2	11	13	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subtotal - Outros	13	37	50	6	19	25	0	11	11	1	11	12	0	1	1	1	4	5
TOTAL	28	142	170	32	178	210	4	125	129	8	56	64	2	32	34	17	28	45

Fonte: Base de dados juristas 2018

Nota-se uma diminuição do número de queixas entradas desde o final de 2014:

Figura 18 - Evolução do número de queixas entradas na CITE (2012 a 2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

Apesar desta tendência de diminuição, relacionada com o aumento dos pedidos de informação por via eletrónica, verificou-se em 2018 um ligeiro aumento do número total de queixas apresentadas, principalmente na área da conciliação da vida profissional e vida familiar.

Em 2018, foram remetidas 11 queixas às autoridades competentes para apreciação, visita e eventual ação inspetiva, nomeadamente, 7 para a ACT, 3 para a Inspeção-Geral das Atividades em Saúde (IGAS) e 1 para a Inspeção-Geral das Finanças (IGF).

Tabela 15 – Evolução do n.º de queixas enviadas a autoridades competentes (2012-2018)

Ano	Nº
2012	36
2013	23
2014	17
2015	12
2016	12
2017	3
2018	11

Fonte: Base de dados juristas 2018

2.4.3.2. Cooperar com a ACT e demais entidades na aplicação da legislação sobre igualdade e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional

2.4.3.2.1. 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. Tabela n.º 16 - Evolução do n.º de queixas enviadas a autoridades competentes (2012-2018)

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

Sempre que se manifesta necessário, a área jurídica solicita informação complementar dentro dos prazos legalmente estabelecido, de modo a clarificar a análise dos processos.

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

No âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação - Medida 2.2.2. Desenvolvimento de ações inspetivas sobre Igualdade entre Mulheres e Homens, que prevê o controlo das garantias mínimas promovendo a dignidade das condições de trabalho e a igualdade de direitos e de acordo com as atribuições da CITE, em 2018 foram comunicadas 67 irregularidades à ACT.

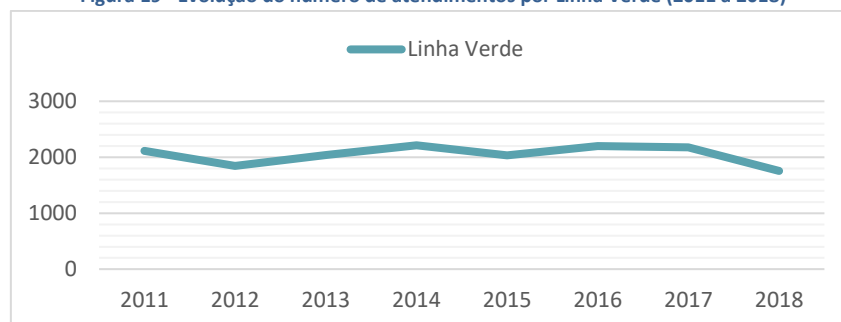
2.4.3.3. Prestar informação e apoio jurídico especializados

2.4.3.3.1. 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 2018, a área jurídica atendeu 1755 chamadas telefónicas de utentes através da Linha Verde – contacto disponível todos os dias úteis em horário publicitado na página da Comissão. Em alternativa, os/as utentes podem agendar atendimento jurídico presencial ou solicitar informações via correio eletrónico ou postal.

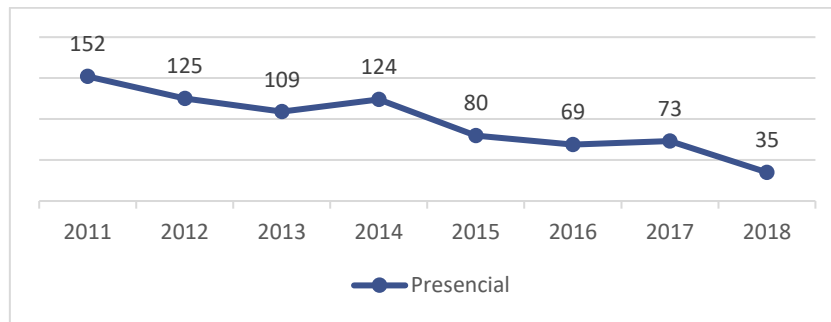
Figura 19 - Evolução do número de atendimentos por Linha Verde (2011 a 2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

Durante o ano de 2018, a área jurídica da CITE efetuou 35 atendimentos presenciais, sendo este número inferior ao dos anos anteriores, verificando-se uma tendência decrescente. Esta diminuição prende-se, em particular, com a aposta na informação técnica disponibilizada na página da CITE, no atendimento telefónico e no atendimento via correio eletrónico. Estes procedimentos permitiram agilizar e fazer face aos constrangimentos que a deslocação das pessoas de diversos pontos de Lisboa ou do país implicavam.

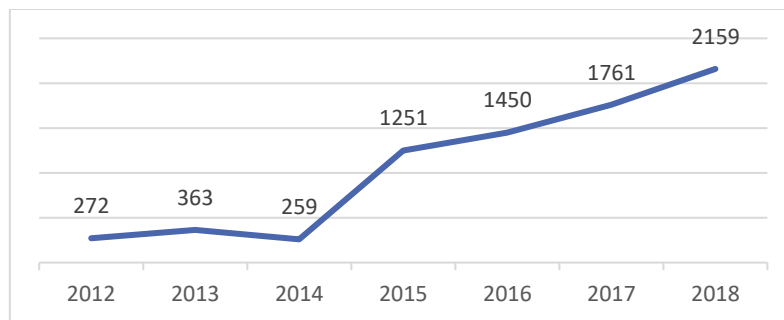
Figura 20 - Evolução do número de atendimentos presenciais (2012 a 2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

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, verificando-se uma tendência ascendente, face aos anos anteriores.

Figura 21 - Evolução do número de respostas a questões técnico-jurídicas (2012 a 2018)



Fonte: Base de dados juristas 2018

2.4.3.4. Colaborar na divulgação da atividade da CITE e das suas atribuições na promoção de direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras, bem como na proteção da parentalidade

A área jurídica colaborou na elaboração de respostas a perguntas frequentes colocadas à CITE, disponíveis no sítio eletrónico; 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, formação e internacional.

2.4.3.5. Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre homens e mulheres constantes de Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

Durante o ano de 2018 foram analisados 294 Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT), inseridos nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE) publicados no ano em análise. Do total de 58 IRCT analisados, 38 continham cláusulas ilegais, pelo que as partes outorgantes foram notificadas para se pronunciarem. Em concreto, foram apuradas 75 normas desconformes/discriminatórias.

Salienta-se que a desconformidade mais frequente refere-se à indicação incorreta do número de dias atribuído ao pai trabalhador no âmbito da licença parental exclusiva do pai, na medida em foi identificada em 18 IRCT, seguindo-se a exclusão do pai trabalhador da não sujeição ao trabalho suplementar ou o reconhecimento desse direito estar dependente do gozo da licença parental, o que configura uma situação de discriminação direta, tendo sido detetada em 11 IRCT.

A CITE não tem conhecimento de jurisprudência que declare a nulidade de cláusulas convencionais por violação do direito à igualdade e não discriminação no trabalho, nos termos do art.º 479.º do Código do Trabalho, no ano de 2018.

2.4.3.6. Divulgar os pareceres emitidos pela tripartida

No ano de 2018 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, de acordo com o RGPD, e foram elaborados os sumários dos pareceres aprovados de forma uniformizada, com vista à elaboração do índice de pareceres e respostas a reclamações de pareceres emitidos pela CITE. Todos os documentos divulgados respeitam as normas do Acordo ortográfico⁸.

2.4.3.7. Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação

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 via telefone disponibilizado pela CITE.

2.4.3.8. Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discriminação

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

Em 2018, não foi efetuada conciliação.

2.4.3.9. Assegurar o apoio e assessoria jurídica à Comissão

A área jurídica elaborou pareceres e informações técnicas de apoio à gestão sempre que solicitado, nomeadamente na emissão de pareceres e informações técnicas de apoio à gestão, na contratação pública e em matérias respeitantes à gestão de recursos humanos.

⁸ Acordo do Segundo Protocolo Modificativo ao Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa, assinado em São Tomé e Príncipe, em 27 de julho de 2004, Resolução da Assembleia da República n.º 35/2008, de 29 de julho, o qual entrou em vigor a 1 de janeiro de 2012, de acordo com a Deliberação n.º 3-PL/2010, de 15 de dezembro, publicada no Diário da Assembleia da República II Série A, n.º 55, de 22 de dezembro de 2010

2.4.3.10. 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 setor privado

2.4.3.10.1 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 2018, a imprensa diária, bem como *páginas eletrónicas* com publicação de ofertas de emprego, resultando numa recolha aleatória de 4423 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 de 2018, 679 foram considerados discriminatórios em função do sexo, por violação do disposto nos art.ºs 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 15,4%, 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.

Tabela 16 - Número de anúncios analisados e registados por trimestre

	Analisados	Anúncios discriminatórios	% discrim	Anúncios não discriminatórios	% não discrim	Casos sucesso	% Casos sucesso	Denúncias
1º Trim/18	1 250	176	14,1%	1 074	85,9%	48	27,3%	2
2º Trim/18	1 236	187	15,1%	1 049	84,9%	44	23,5%	4
3º Trim/18	1 080	184	17,0%	896	83,0%	51	27,7%	9
4º Trim/18	857	132	15,4%	725	84,6%	16	12,1%	3
Total	4 423	679	15,4%	3 744	84,6%	159	23,4%	18

Fonte: CITE, 2018

De acordo com os dados obtidos, verifica-se que a maioria dos anúncios (3 744, ou seja 84,6%) cumpre as exigências legais relativas à igualdade e não discriminação em função do sexo.

Constituíram indicadores de discriminação o facto de os 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 679 entidades empregadoras anunciantes

sobre a legislação aplicável, de forma a sensibilizar as referidas entidades e a promover a igualdade de género e não discriminação. Na tabela abaixo é possível verificar a evolução dos anúncios discriminatórios desde 2012:

Tabela 17 – Evolução dos anúncios analisados e percentagem (%) de anúncios discriminatórios

Ano	Anúncios analisados	% Anúncios discriminatórios
2012	3 973	12%
2013	5 702	14%
2014	4 621	14%
2015	6 074	15%
2016	5 213	14%
2017	6 886	16%
2018	4 423	15%

Fonte: CITE, 2008

2.4.3.10.4. 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 679 anúncios identificados, sendo que 159 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 23,4% de casos de sucesso comprovado. No mesmo período houve a registar 18 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.

2.4.4. Área Projetos, Formação e Internacional

A **Área de Projetos, Formação e Internacional** colabora na promoção do diálogo social na área da igualdade entre homens e mulheres no mundo laboral; promove e elabora estudos sobre igualdade 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. É responsável pelos projetos e representações internacionais da CITE, assegurando a ligação e articulação com os respetivos grupos e fóruns. Cabe-lhe, ainda, a produção de contributos para documentos estratégicos, designadamente, no âmbito da União Europeia.

2.4.4.1. Revisão do Regulamento do Prémio “Igualdade é Qualidade” – PIQ e lançamento da 13.ª edição

O PIQ tem por objetivo o reconhecimento público das empresas e outras entidades empregadoras que para além do cumprimento das disposições legais relativas à igualdade e não discriminação entre homens e mulheres, 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 da medida 1.4.5. *Atribuição de prémios que promovem a integração da perspectiva da IMH em áreas setoriais* do Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 (PAIMH) da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030, sendo a sua atribuição, desde 2009, da competência conjunta da CITE e da CIG.

2.4.4.1.1. Entrega da distinção/distinções relativa/s à 12.ª Edição do PIQ

Em 29 de junho de 2018 realizou-se a cerimónia de entrega de 5 Menções Honrosas PIQ e 2 Menções Honrosas de Boas Práticas Empresariais de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género.

2.4.4.1.2. Revisão e atualização do Regulamento do PIQ

Aquando da avaliação das empresas candidatas, verificou-se a necessidade de revisão do Regulamento do PIQ, desencadeando-se durante o ano em causa a sua revisão com o envio ao Gabinete do Secretário de Estado do Emprego (GSEE) de uma nova proposta de regulamento sobre a qual se obteve o devido *feedback*, tendo-se prolongado para o ano de 2019 a revisão do PIQ.

2.4.4.1.3. Abertura de período de candidaturas à 13.ª Edição do PIQ

Não foi aberto nenhum período de candidatura.

2.4.4.2. Promover estudos em matéria de igualdade de género e conciliação no mercado de trabalho e apoiar publicações neste âmbito

2.4.4.2.1. Lançamento do relatório da OIT sobre violência e assédio contra as mulheres e homens no local de trabalho

Acabar com a violência e o assédio contra as mulheres e homens no mundo do trabalho, Relatório V (1) da 107.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, 2018 (tradução e edição da CITE): a CITE promoveu a tradução e a edição do relatório da OIT, cujo lançamento se realizou a 4 de maio, no Centro de Estudos Judiciários, no âmbito da Conferência com a OIT - O futuro do trabalho e os direitos de personalidade, em especial o assédio laboral, no quadro das ações de formação contínua do Centro de Estudos Judiciários (CEJ).

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

Publicação do [Guia para a Elaboração de Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho](#), em parceria com o Centro Interdisciplinar de Estudos de Género do ISCSP/Universidade de Lisboa.

Publicação do [O nosso compromisso iGen – Fórum Organizações para a Igualdade, Relatório 2017, CITE](#), alusivo à atividade do iGen.

2.4.4.2.3. Elaboração de 5 referenciais para sessões de formação/sensibilização, com base em material publicado pela CITE

Foram produzidas as primeiras versões de referenciais de formação no âmbito do projeto *Better Together*, numa ótica de disponibilizar instrumentos a serem utilizados de forma alargada e adaptável a diferentes públicos e contextos de formação, tendo em conta os conteúdos de estudos produzidos no âmbito de projetos financiados pelos EEA Grants. Pretende-se que estes materiais facilitem o contacto com as temáticas da igualdade de género no trabalho e no emprego antes do início e ao longo dos percursos profissionais, sedimentando a adoção de atitudes e comportamentos não discriminatórios com base no sexo. Os temas específicos abrangidos consistiram em:

- Igualdade de género – sua promoção;
- Assédio sexual e moral no local de trabalho;
- Usos do tempo por homens e mulheres;
- Papel/papeis do homem;
- Estereótipos de género nas profissões.

Estes materiais contaram com a colaboração do Fórum iGen e da Associação Portuguesa de Anunciantes – APAN.

2.4.4.3. Promover e participar em iniciativas de divulgação e informação em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego e conciliação

2.4.4.3.2. 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 2018, no âmbito da igualdade de género no trabalho, no emprego e na formação profissional, a CITE participou em 26 iniciativas, que incluíram conferências, colóquios, seminários e outros eventos que podem ser conferidos em detalhe no anexo Agenda Nacional.

Foram intervenientes nestas ações, tal como previsto no Plano de Atividades, os técnicos e as técnicas da organização, mas também a Presidente e o Vice-presidente, principalmente em intervenções ligadas à 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 setor privado; organizações da economia social; administração central e local do Estado; universidades e escolas secundárias.

2.4.4.3.3. Participação na 13.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social

A Semana da Responsabilidade Social (SRS) realiza-se desde 2006, com uma periodicidade anual. 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.

No âmbito da 13.ª Edição da Semana da Responsabilidade Social, teve lugar a 28 de novembro de 2018, no Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, a 10ª Convenção Anual da REDE RSO PT, subordinada ao tema: “Qualificação, Transformação e Sustentabilidade”.

2.4.4.3.4. 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, e assinalou o dia disponibilizando informação nos OCS, no website: <http://cite.gov.pt/pt/acite/4novembro2018.html> e nas redes sociais. A escolha do dia para assinalar o Dia Nacional da Igualdade Salarial não é arbitrária, marca o número de dias extra que as mulheres teriam que trabalhar num ano para atingirem o mesmo salário que os homens ganharam no ano anterior. Efetivamente, a diferença de remuneração entre homens e mulheres na UE é, segundo os dados mais recentes do Eurostat, de 16,2%, o que corresponde a 59 dias de trabalho remunerado.

Para assinalar o dia e sensibilizar a opinião pública no sentido de inverter a persistência da diferença entre o que ganham as mulheres e o que ganham os homens, a CITE divulgou informação relativa às desigualdades salariais no sítio eletrónico e na imprensa escrita (Diário de Notícias, Correio da Manhã, Delas...). No dia 3 de novembro, a CITE assinalou no website - <http://cite.gov.pt/pt/acite/3novembro2018.html> - e no Facebook o “Dia Europeu de Igualdade Salarial 2018”, houve a apresentação de uma [infografia](#) sobre a desigualdade salarial em Portugal e foi elaborada uma nota de imprensa para todos os órgãos de comunicação social (anexo 3).

2.4.4.3.5. 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:

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

2.4.4.3.6. 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 2018, em 4 iniciativas, que incluíram seminários, conferências e outras ações de sensibilização 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, a Presidente, o Vice-Presidente e os/as técnicos/as da CITE.

2.4.4.4. 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

Foi organizada a cerimónia de assinatura dos Acordos de Adesão ao Fórum, que teve lugar no dia 18 de dezembro, envolvendo um total de 68 organizações (59 renovaram o Compromisso e 9 assinaram pela primeira vez), no auditório CGD-ISEG. Nessa cerimónia, com a assinatura dos Acordos, as empresas aderentes acordaram 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 13 reuniões Task Force do iGen – Fórum Organizações para a Igualdade (nas seguintes datas: 09-01, 23-01, 06-02, 06-03, 10-04, 08-05, 05-06, 03-07, 11-09, 09-10, 13-11, 26-11 e 11-12) e 4 reuniões plenárias (22-02, 22-05, 10-07, 20-11), como pode ser verificado no Anexo 2 – Agenda Nacional.

Foram acompanhados os 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. Os grupos de trabalho temático reuniram com a periodicidade adequada a suprir as atividades em curso.

2.4.4.4.2. 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, promovendo 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, do grupo temático Educação e Formação e do Grupo Temático da Igualdade de Género.

Neste contexto, a CITE participou em 2 reuniões da comissão de acompanhamento da RSO PT para definição e acompanhamento do plano anual de atividades e para a organização da 10ª Convenção Anual da REDE RSO PT, sobre o tema “Qualificação. Transformação e Sustentabilidade”. Esta Convenção, na qual a CITE participou, teve lugar no auditório do Instituto Superior de Engenharia de Coimbra, no dia 28 de novembro de 2018, contando com 70 participantes (40 mulheres e 30 homens).

2.4.4.4.2.1. Participação no grupo temático dos Direitos Humanos e Práticas Laborais da RSO PT

A Comissão participou em 4 reuniões de trabalho do Grupo, com vista à produção e divulgação da “Brochura sobre pessoas com deficiência – linhas orientadoras para as empresas”, contribuindo com conteúdos para a elaboração da mesma brochura. A CITE fez uma comunicação no Workshop: “A Conduta Empresarial Responsável Enquanto Vantagem Competitiva”, promovido pelo Grupo de Trabalho de Direitos Humanos e Práticas Laborais da REDE RSO PT, que teve lugar no dia 11 de dezembro, nas instalações da Direção-Geral de Atividades Económicas, com um total de 50 participantes (25 mulheres e 25 homens).

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

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

2.4.4.4.2.3. Coordenação e dinamização do grupo temático da Igualdade de Género da RSO PT

A CITE promoveu 4 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, bem como

elaborar conteúdos para a construção de um guia prático para implementação da Norma Portuguesa do Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Em 2018 foram publicadas no site da CITE as iniciativas dos parceiros da REDE RSO PT em 2018.

2.4.4.4.3. 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.

Em 2018, a CITE participou nas atividades realizadas pela Rede PorTodos, marcando presença na reunião de 22 de junho.

2.4.4.4.4. Acompanhamento da Estratégia para a Igualdade em articulação com o MTSSS

Vide CF ponto 2.4.4.9.

2.4.4.4.5. Participação no Programa das Nações Unidas WEPs (Women’s Empowerment Principles) no âmbito do Protocolo estabelecido com a APEE (UNGC-GCNP)

Vide CF ponto 2.4.4.13.

2.4.4.4.6. 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 participa nas reuniões quando convocada.

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

A CITE está presente sempre que é solicitada a sua participação.

2.4.4.4.8. Participação na Comissão Executiva da Carta Portuguesa para a Diversidade, em particular, na revisão do mesmo

A CITE participou na reunião alargada da Carta Portuguesa para a Diversidade, com o objetivo de promover a discussão de um novo modelo de governação junto dos membros. Esta reunião teve lugar no dia 14 de setembro de 2018 e nela participaram 43 organizações.

2.4.4.4.9. Participação na Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa

Em 2018, a CITE participou em 7 reuniões da Plataforma Supraconcelhia da Grande Lisboa, estrutura coordenada pelo Instituto da Segurança Social, IP - ISS, com objetivo de promover a integração da dimensão da igualdade de género e não discriminação nas atividades desenvolvidas, assim como o acompanhamento da atribuição do selo de boas práticas sociais nos territórios abrangidos. Estas reuniões ocorreram em 18/06, 04/09, 20/09, 24/09, 26/09, 18/10 e 12/11 de 2018, visando a preparação da atribuição do selo de boas práticas e o modelo de governação das plataformas concelhias.

2.4.4.5. Coordenar a Divulgação da CITE e suas atribuições nos e através dos media e das redes sociais

Foram sinalizadas, nomeadamente através da imprensa escrita, as datas relativas à Igualdade de Género: 8/março - Dia Internacional da Mulher; 19/março - Dia do Pai; 1/maio - Dia do Trabalhador e da Trabalhadora; 7/maio - Dia da Mãe; 21/junho - Dia da Criança; 26/julho - Dia das Avós e dos Avôs; 20/setembro - Aniversário da CITE; 11/outubro - Dia das Raparigas; 24/outubro - Dia contra o Assédio Moral e Sexual no Trabalho; 1/novembro - Dia da Igualdade Salarial; 10/dezembro - Dia dos Direitos Humanos – Trabalho Digno. Para além dos dias assinalados, foram desenvolvidos **27 conteúdos temáticos para o site da CITE**: a CITE organizou a receção de uma visita das jovens estudantes australianas no âmbito da Igualdade à Comissão; Dia Internacional das Mulheres; Dia do Pai; 10ª Convenção Anual da REDE RSO PT; Dia da Trabalhadora e do Trabalhador; Dia da Mãe; Dia da Criança; Edição do Ciclo de Laboratórios de Igualdade de Género no trabalho e no Emprego; Atribuição do Prémio Igualdade é Qualidade; Dia das Avós e dos Avôs; Dia Internacional das Raparigas; Dia da Igualdade Salarial; Dia Municipal para a Agenda Nacional; Dia dos Direitos Humanos - Trabalho Digno; Agenda Municipal para a Igualdade; Visita da Delegação Turca; Visita da União de Sindicatos Alemã; Seminário EQUINET sobre o discurso do ódio; Rede Europeia de Mulheres Empresárias e Empreendedorismo (WES) e Assembleia Geral com atribuição de Prémios; divulgação da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (ENIND); *Breaking the Glass Ceiling: Career Progress for Women*, Tallin; World Family Summit; European Enterprise Promotion Awards; e o 39º Aniversário da CITE.

Foram desenvolvidos **10 conteúdos temáticos para os órgãos de comunicação social** sobre as seguintes temáticas: Dia da Trabalhadora e do Trabalhador; Dia da Mãe; Dia da Criança; Dia das Avós e dos Avôs; Dia Internacional das Raparigas; Dia da Igualdade Salarial; os rodapés dos jornais Correio da Manhã (CM) e Jornal de Notícias (JN); Dia Municipal para a Agenda Nacional; Dia dos Direitos Humanos - Trabalho Digno.

Foram publicados **10 conteúdos temáticos para halfpage para o facebook** da CITE e os sites do CM e JN; **1 Publireportagem** para a Revista Sábado; **1 Entrevista** para TV Servia e **1 Publireportagem** para o JN ao domingo.

2.4.4.6. Promover formação qualificada e especializada em matéria de igualdade de género

2.4.4.6.1. 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 2018, a atividade formativa e as habituais ações de divulgação no âmbito das atribuições previstas nas alíneas a) e b) do art.º 4.º, assim como no âmbito da alínea b) do art.º 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.

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

Os Ciclos de Laboratórios de Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego, implementados em 2017, pretendem capacitar as pessoas para a operacionalização das políticas e das práticas organizacionais em matéria de igualdade no trabalho e no emprego, facilitando conhecimento e instrumentos que promovam o desenvolvimento das suas competências em cada organização ou empresa. Estes Ciclos dividem-se em quatro laboratórios: A Situação das Mulheres e dos Homens no Mercado de Trabalho; Enquadramento Concetual da Igualdade; Instrumentos e Estratégias de Intervenção para a Igualdade; e Apresentação de exercícios práticos e avaliação dos resultados do Ciclo. No âmbito dos Ciclos de Laboratórios, em 2018, foram realizadas 7 Edições, dirigidas a entidades empregadoras do setor público, setor privado e setor da economia social. Foram promovidos 21 laboratórios formativos, abrangendo o total de 226 participantes (205 mulheres - 93,2% e 15 homens - 6,8%) entre 2017 a 2018. A caracterização das entidades empregadoras foi a seguinte: Academia; Empresas do Setor Empresarial do Estado; Empresas do Setor Empresarial Municipal; Empresas do setor privado; Ministérios (Ambiente e MTSSS); Entidades da Administração Pública Central (DGERT, CIG, Centro Regional de Lisboa e ACT) e Local (Autarquias e Juntas de Freguesia); Entidades da Economia Social (IPSS, CASES); Organizações da Sociedade Civil; Parceiros Sociais e Confederações Patronais; e Entidades Bancárias.

2.4.4.7. Desenvolver estratégias de divulgação da atividade da CITE e promoção dos direitos e deveres dos/as trabalhadores/as e entidades empregadoras

2.4.4.7.1. 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, empregadores 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, bem como a realização de eventos e a divulgação de dados estatísticos.

Os eventos organizados pela CITE, isoladamente ou em parceria, foram acompanhados de ações junto dos *media*, através de convite e notas de imprensa, bem como *press releases*, previamente articulados com a tutela. Estas ações informativas/publicitárias, no ano 2018, tiveram um custo de 12.656,36 €.

2.4.4.7.2. Coordenação da difusão dos materiais promocionais de divulgação da CITE

A área de gestão, coordenação e documentação foi responsável pela difusão dos materiais promocionais de divulgação da CITE. Para além de terem sido disponibilizados no site da Comissão, foram também divulgados nos diversos eventos (workshops, seminários, ações de sensibilização e formação, entre outros) em que a CITE participou.

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

Ao longo de 2018 a equipa da CITE participou em diversas iniciativas nacionais e internacionais, nas quais se englobam ações de formação, de sensibilização, seminários, conferências e reuniões, Cf. Anexos:

- 45 iniciativas - Agenda nacional – Anexo 2
- 20 iniciativas - Agenda internacional – Anexo 4

2.4.4.8. Promover e acompanhar o diálogo social em matéria de igualdade entre homens e mulheres

2.4.4.8.1. Promoção de ações de sensibilização

A CITE promoveu 26 ações de sensibilização em matéria de igualdade entre homens e mulheres (Cf. Agenda nacional – Anexo 2).

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

Em 2018 foram realizadas 7 Edições do Ciclo de Laboratórios de Igualdade e Não Discriminação entre Homens e Mulheres no Trabalho e no Emprego, com o objetivo de tratar a dimensão da igualdade no trabalho e no emprego, combater a segregação nas profissões e eliminar as discriminações laborais. Estes ciclos são compostos por componentes teóricas, assim como componentes práticas, visando capacitar as diferentes organizações participadoras para envolverem a dimensão da igualdade em todos os setores da sua atividade.

2.4.4.9. Gerir a participação da CITE na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política, nacionais e internacionais

9.1. Definição dos grupos de trabalho, acompanhamento e monitorização

A Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, que aprovou a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018-2030 e respetivos Planos de Ação, foi publicada em Diário da República em 21 de maio de 2018. No âmbito da ENIND, a Comissão, assumiu direta ou indiretamente responsabilidade pela implementação de medidas do Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH 2018/2021) e do Plano de Ação de Combate à

Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC 2018/2021). Cumprindo a orientação de Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado do Emprego, a CITE apresentou, em 2018, sete relatórios relativos à execução das medidas constantes da mencionada Estratégia nas quais a Comissão se encontrou envolvida.

9.2. Coordenação dos contributos relativos ao relatório da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio

No âmbito da aplicação da Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre o progresso da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional (com a alteração introduzida pela Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto), a CITE coordena os contributos de vários organismos no sentido de compilar e divulgar os progressos verificados anualmente, tendo o referido relatório alusivo a 2017 sido produzido e remetido à tutela, no ano de 2018.

2.4.4.10. Promover ações de sensibilização em matéria de igualdade de género

Cf. Agenda Nacional.

2.4.4.11. Participar na elaboração e execução de planos e outros instrumentos de política nacionais em matéria de igualdade de género no trabalho e no emprego

2.4.4.11.1. Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto - Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa

No âmbito das competências previstas no n.º 4 do art.º 5º da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, compete à CITE emitir recomendações sobre os planos para a igualdade (das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa), devendo publicá-las no respetivo sítio na Internet. Assim, em 2018, a CITE procedeu à análise técnica de 7 Planos para a Igualdade no âmbito da Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto.

2.4.4.12. Acompanhar e participar em iniciativas de igualdade no trabalho e no emprego junto de organismos da União Europeia e outras organizações internacionais, bem como fornecer contributos técnicos relativos à aplicação de instrumentos internacionais

2.4.4.12.1. Participação em reuniões, grupos de trabalho e outras iniciativas no âmbito das Presidências da Bulgária (1 de janeiro a 30 de julho) e da Áustria (1 de julho a 31 de dezembro) da União Europeia

No âmbito da Presidência da União Europeia da Áustria, a CITE fez-se representar na Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas, que decorreu em Graz, de 19 a 21 de novembro de 2018. Este evento 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 referidos prémios são dinamizados pela DG GROW-Direção Geral do Mercado Interno, Indústria, do Empreendedorismo e das PME.

2.4.4.12.2. 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, 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) e outros

A CITE, no âmbito das suas competências e atribuições, deu contributos, apreciou, fez comentários e sugestões relativamente a diversos documentos técnicos:

- Redação do relatório sobre o estado da legislação e prática quanto às matérias que integram as convenções não ratificadas e recomendações da OIT: Convenção n.º 177 e Recomendação n.º 184, sobre trabalho ao domicílio, 1996; Recomendação n.º 169, sobre política de emprego, 1984; Recomendação n.º 168, sobre readaptação profissional e o emprego dos deficientes, 1983; Recomendação n.º 198, sobre relações de trabalho, 2006; Recomendação n.º 204, sobre transição da economia informal para a economia formal, 2015.
- Apreciação dos projetos de convenção e recomendação sobre violência e assédio no trabalho, da OIT.
- Apreciação e comentários ao Relatório inicial para a Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho, da OIT, designadamente ao capítulo 2 – *Work and Society* e capítulo 3 – *Decent jobs for all: Full employment and raising standards of living*, no que se refere às questões relativas à igualdade entre mulheres e homens e à perspetiva de género.
- No âmbito da preparação da reunião de defesa do 1º relatório sobre a implementação, por Portugal, da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), que decorreu a 22 de fevereiro, em Estrasburgo, e 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 elaborou fichas temáticas relativas a dados sobre assédio no mercado de trabalho e à sensibilização e formação de públicos estratégicos acerca de discriminação no mercado de trabalho.
- Na sequência da defesa do relatório nacional e ainda no quadro do ciclo de avaliações do GREVIO, a CITE participou na reunião setorial com os organismos do MTSSS, a 22 de março, com o objetivo da elaboração do 1º relatório deste mecanismo sobre a aplicação da Convenção de Istambul em Portugal.
- Elaboração de 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.
- Elaboração do Relatório Nacional anual 2018 sobre a aplicação da Carta Social Europeia Revista, especificamente no que se refere ao Artigo 8.º - Direito das trabalhadoras à proteção da maternidade (período de referência 01.01.2014 a 31.12.2017).

- Foi, igualmente, dada resposta às conclusões de não conformidade adotadas pelo Comité Europeu dos Direitos Sociais nas Conclusões 2011, bem como às questões e pedidos de informação do CEDS sobre as alterações (legislativas ou outras) posteriores ao último relatório (período de referência de 01/01/2010 a 31/12/2017).
- 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.
- Acompanhou e deu diversos contributos para a discussão da proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a Condições de Trabalho Transparentes e Previsíveis na União Europeia.
- Apreciação da proposta de Diretiva do Parlamento e do Conselho relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União, cujo objetivo é criar mecanismos de proteção dos denunciantes, protegendo as pessoas que comuniquem (à organização em causa ou a uma autoridade externa) ou divulguem (ao público) informações sobre irregularidades obtidas em contexto profissional, contribuindo, assim, para prevenir danos e detetar ameaças ou situações lesivas do interesse público, que, de outra forma, poderiam permanecer ocultas.
- Comentários à proposta de Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.
- Preparação do 3º Exame Periódico Universal (UPR) (que decorrerá em 2019) – Mecanismo de Revisão Periódica Universal de Portugal, do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, e do relatório final sobre a aplicação das recomendações aceites por Portugal, no âmbito do 2º UPR (abril de 2014).
- Preparação do 5.º relatório nacional de implementação do Pacto Internacional sobre os Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP) (período de referência setembro 2011 a agosto 2018), designadamente no que se refere a elementos que respondem às conclusões e recomendações do Comité de Direitos Humanos das Nações Unidas ao 4º relatório nacional.
- Proposta de matérias relativas à igualdade entre mulheres e homens que a CITE considerou pertinentes para serem abordadas no Encontro de Alto Nível Portugal-França.
- Resposta aos questionários da OCDE relativos a diversidade no trabalho, que tinham como objetivo, por um lado, mapear os mecanismos especializados no combate à discriminação no mercado de trabalho, bem como medidas para aumentar a sensibilização sobre questões de discriminação, e por outro lado, identificar como os governos promovem a diversidade no setor privado e na administração pública por meio de legislação contra a discriminação, medidas de ação positiva e gestão da diversidade.
- Redação de matérias sobre igualdade entre mulheres e homens para reuniões EPSCO, designadamente para a discussão temática *“Implementing the European Pillar of Social Rights: promoting equal labour market participation for women and men”*, da reunião EPSCO, de 15 março 2018.
- Colaboração na redação do documento do Conselho da União Europeia *Draft Council Conclusions “Gender Equality, Youth and Digitalisation”*.
- Elaboração de contributos para a declaração ministerial no âmbito da Conferência de Ministros do Emprego e do Trabalho da União para o Mediterrâneo (UpM) a realizar em 2 e 3 de abril de 2019.
- Elaboração de contributos no âmbito da Resolução 72/145 das Nações Unidas, *Follow-up to the twentieth anniversary of the International Year of the Family and Beyond*, nomeadamente em termos de boas práticas na

promoção da conciliação trabalho-família conducente ao bem-estar das crianças, à igualdade de igualdade de género e ao empoderamento das mulheres e raparigas.

2.4.4.13. Participar em redes, parcerias, fóruns e grupos de trabalho internacionais

2.4.4.13.1. 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 Homens e Mulheres**

O Comité Consultivo para a Igualdade entre Mulheres e Homens da Comissão Europeia foi criado em 1981 pela Decisão da Comissão 82/43/EEC, tendo 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 União nos domínios em questão.

A CITE integra o Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens, tendo participado nas duas reuniões anuais deste Comité, realizadas em junho e em novembro de 2018, em Bruxelas.

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.

Ainda em 2018 foi proposto que o Comité elaborasse duas *Opinions*: a) *Opinion on Future gender equality policy after 2019: old and new challenges and priorities* e b) *Opinion on New challenges for gender equality in the changing world of work*. A CITE deu contributos para as duas *Opinions* e forneceu informação sobre Portugal para o documento “*Report on Equality between women and men in the EU*”, relativo ao ano em questão.

- **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 49 mecanismos para a igualdade de 36 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, tal como definidas nas diretivas anti discriminação da UE. Em novembro de 2011 foi ratificada a adesão da CITE à EQUINET.

Durante o ano de 2018, a CITE participou na reunião anual da assembleia geral da EQUINET que decorreu em Bruxelas, a 7 de novembro; foram dadas respostas a pedidos de informação por parte do secretariado EQUINET e outros membros da rede; e integrou os seguintes grupos 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 2018, este grupo de trabalho centrou-se na discussão de 3 temas: Conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal (incluindo a preparação de uma conferência sobre este tema, com especial foco na proteção contra a discriminação na parentalidade e de cuidadores); os direitos das pessoas trans; o discurso sexista como forma específica de discurso de ódio. Finalizou, ainda, o projeto sobre violência de género e violência contra as mulheres, iniciado em 2017.

O grupo de trabalho desenvolveu as seguintes atividades:

- Inquérito sobre os direitos das pessoas trans e desenvolvimento de uma factsheet sobre o tema;
- Conclusão do relatório sobre Igualdade de Género na Educação, iniciado em 2017, 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, na proteção contra a discriminação na parentalidade e contributos para a preparação e organização do Seminário *TACKLING DISCRIMINATION AND ENSURING DISMISSAL PROTECTION FOR CARERS IN EUROPE: STRENGTHENING LINKS BETWEEN EQUALITY BODIES AND LABOUR INSPECTORATES*;
- Participação e contribuição para o projeto sobre violência de género e violência contra as mulheres.

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Sofia, no dia 12 de abril, e em Berlim, a 27 de setembro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

➤ Communication Strategies and Practices

Este grupo centrou-se em 3 áreas de trabalho: desafios de comunicação em temas específicos; uma sessão prática sobre como combater o discurso de ódio através de narrativas positivas; e desenvolvimento de recomendações sobre como definir a agenda sobre igualdade e não discriminação durante os períodos de campanha eleitoral.

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Vilnius, no dia 6 de março, e em Budapeste, a 19 de setembro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

Na Reunião de Vilnius foi discutido o Plano de Trabalho para o ano de 2018:

- Preparação de reuniões temáticas de igualdade e não discriminação com a dinamização de um/a especialista ou perito/a dependendo do tema;
- Elaboração de um Seminário sobre o combate ao ódio nas redes sociais através de narrativas positivas;
- Elaboração de recomendações sobre a igualdade e não discriminação durante a campanha das eleições europeias.

A Reunião de Budapeste foi conduzida por Lilly Korpiola, uma académica/perita abordou estratégias de comunicação a nível interno e a nível externo. Kamila Černáková, do Centro Nacional para os Direitos Humanos da Eslováquia apresentou uma campanha de comunicação sobre a comemoração do 70º aniversário da Declaração Universal dos Direitos Humanos, financiada pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia (2014-2020). Sarah Cooke O'Dowd, da EQUINET, informou sobre as recomendações que a rede desenvolveu para as campanhas eleitorais europeias de 2019. No final da reunião cada representante dos Equality Bodies fez uma apresentação das boas práticas e atividades desenvolvidas em 2018.

➤ **Equality Law**

Em 2018, o grupo de trabalho centrou-se na discussão sobre a discriminação com base na idade, com foco especial na idade de reforma, através da jurisprudência do Tribunal Europeu de Justiça; e na monitorização de casos apresentados ao Tribunal Europeu dos Direitos Humanos para identificar aqueles que são relevantes para a igualdade e não discriminação e para o trabalho dos mecanismos de igualdade.

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Bruxelas, no dia 8 de maio, e em Malta, a 11 de outubro, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

➤ **Policy Formation**

O grupo de trabalho discutiu 3 temas: como abordar e combater o discurso de ódio; a relevância dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Agenda 2030 para as missões e trabalho dos mecanismos para a igualdade e de que forma estas instituições contribuem para a concretização dos ODS; as eleições europeias – que tipo de intervenção poderia a EQUINET e os seus membros ter neste processo.

O grupo de trabalho desenvolveu as seguintes atividades:

- Inquérito sobre o grau de conhecimento e envolvimento dos mecanismos para a igualdade na implementação dos ODS; análise dos resultados e discussão e contributos para o *Position Paper “Equality Bodies Contributing to the 2030 Sustainable Development Agenda - The Intersection of Achieving Equality with the Sustainable Development Goals”*;
- Discussão e contributos para o relatório *“Extending the Agenda - Equality Bodies Addressing Hate Speech”*;
- Discussão e análise das experiências e estratégias usadas pelos diversos mecanismos para a igualdade, representados no grupo de trabalho, relativas ao acompanhamento de campanhas eleitorais, designadamente no que se refere ao discurso de ódio e composição paritária das listas eleitorais;
- Elaboração de uma Recomendação sobre a promoção da igualdade e o combate à discriminação nas campanhas eleitorais.

A CITE participou nas reuniões do grupo de trabalho que decorreram em Bruxelas, a 20 de abril e a 29 de novembro de 2018, e deu contributos para as diversas atividades do grupo de trabalho.

➤ **Participação em outras atividades da EQUINET**

A CITE participou no **seminário** organizado em parceria pela EQUINET, Comissão Europeia e CESE - Comité Económico e Social Europeu: *TACKLING DISCRIMINATION AND ENSURING DISMISSAL PROTECTION FOR CARERS IN EUROPE: STRENGTHENING LINKS BETWEEN EQUALITY BODIES AND LABOUR INSPECTORATES*, realizado em Bruxelas, a 17 e 18 de outubro de 2018.

Este seminário teve como base as necessidades e experiências dos organismos nacionais para a igualdade, no sentido de melhor apoiar as vítimas, em cooperação com as diversas partes interessadas, nomeadamente a inspeção do trabalho; e analisar e discutir as questões relativas à discriminação relacionada com a gravidez e a parentalidade no mercado de trabalho, focando-se na proteção efetiva contra o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadoras e trabalhadores em gozo de licença parental.

Foi estruturado em 5 sessões temáticas, sendo uma das sessões dedicada à cooperação, a nível nacional, entre os mecanismos para a igualdade e as inspeções do trabalho, na qual a CITE apresentou uma comunicação, apresentando e refletindo sobre a sua experiência de trabalho em parceria com a ACT.

A CITE participou no **seminário** organizado pela *EQUINET: NOT ON OUR WATCH – RAISING EQUALITY BODIES' CAPACITIES TO FIGHT HATE SPEECH*, realizado em Roma, de 19 a 21 de novembro de 2018.

Este seminário teve como objetivos refletir sobre o fenómeno do discurso do ódio - quem o realiza, porque o faz e qual a sua base (racial, origem étnica, sexo, orientação sexual, identidade ou expressão de género, religião); de que modo os organismos para a igualdade podem prevenir o discurso do ódio; e que abordagens legais, políticas e de comunicação podem ser utilizadas para ajudar a combater este fenómeno.

A CITE respondeu ao **inquérito** relativo à recolha e tratamento de dados respeitantes às queixas sobre discriminação. Este inquérito teve por objetivo identificar critérios para análises bem-sucedidas; discutir os principais desafios na análise e recolha de dados; partilhar bons exemplos de análise e recolha de dados em toda a Europa.

Pretende-se que os resultados deste inquérito sejam publicados num relatório que fornecerá uma visão geral sobre as formas pelas quais os mecanismos para a igualdade recolhem e usam os dados relativos às queixas que recebem, bem como fazer recomendações para enfrentar os desafios que se colocam à recolha, tratamento e uso de dados relativos a queixas de discriminação e partilhar boas práticas nesta matéria.

A CITE respondeu ao **inquérito** relativo a boas práticas dos mecanismos para a igualdade no que diz respeito ao assédio com base no sexo, ao assédio sexual e à violência contra as mulheres.

Este inquérito teve como objetivo mapear as atividades dos mecanismos para a igualdade para combater o assédio, moral e sexual, bem como quaisquer atividades realizadas para sensibilizar, prevenir ou combater a violência contra as mulheres. Os resultados serão publicados no relatório do projeto sobre violência de género e violência contra as mulheres (GT Gender Equality) com o objetivo de partilhar experiências dos mecanismos para a igualdade nesta matéria e comparar os tipos de atividades desenvolvidas para combater o assédio, moral e sexual, por um lado, e a violência contra as mulheres e a violência baseada em género, por outro.

A CITE respondeu ao **inquérito** sobre como os organismos para a igualdade trabalham no sentido de prevenirem o discurso do ódio e que abordagens utilizam.

A CITE participou na ação de formação promovida pela EQUINET: **Reunião** sobre *STRATEGIC NARRATIVES IN A MEDIA SOCIETY*, com a duração de 1 dia, que decorreu a 18 de setembro, em Budapeste. Esta ação de formação teve como objetivo capacitar os mecanismos para a igualdade para influenciar narrativas e definir agendas numa sociedade de informação, a partir de uma abordagem prática. Pretendeu-se entender o que acontece nos meios de comunicação social, aprofundar a compreensão prática de como desenvolver narrativas estratégicas e, finalmente, como operacionalizá-las nos canais mais úteis (influenciar jornalistas, trabalhar em redes sociais, e outros).

- **WEGATE -WES - rede europeia de mulheres empresárias**

A rede europeia para a promoção das mulheres (WES) é uma rede de partilha de políticas e boas práticas de igualdade e não discriminação nos membros de 31 países (países da UE, Islândia, Noruega e da Turquia). A CITE participou nas reuniões do Advisory Board WES Wegate e na Assembleia Geral SME, em Bruxelas, em 26 e 27 de junho, com objetivo de promover as boas práticas de igualdade e não discriminação no mercado de trabalho, conforme a Agenda Internacional.

- **FRA - Agência de direitos fundamentais da EU**

A CITE deu contributos, na sua área de competências, para a preparação do contributo nacional para o *Fundamental Rights Report* da FRA, de 2019; e respondeu ao questionário *“Stakeholder Consultation on Director’s Note on the Development of The Work Programme 2020”*, com o objetivo de obter a opinião das diversas partes interessadas nas propostas de trabalho da FRA para o ano de 2020, no âmbito do Quadro Plurianual 2018-2022 (*Multiannual Framework – MAF 2018-2022*).

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

- Comité de Orientação Europeu do Fonds Dotation ARBORUS

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

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

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

Em 2018, a CITE não participou em nenhuma reunião do Comité de Orientação do Fonds Dotation ARBORUS.

- 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 CITE não participou neste evento.

2.4.4.13.3. Participação nas reuniões do EPIC - *Equal Pay Internacional Coalition* (OIT+OCDE+ONU)

A EPIC – *Equal Pay International Coalition*, liderada pela OIT, UN Women e a OCDE, é uma parceria estratégica de múltiplas partes interessadas para ajudar os Estados-Membros da ONU a alcançar os ODS, em particular o Objetivo 8.5 de alcançar remuneração igual para trabalho de igual valor até 2030, assim como o Objetivo 5, pois a igualdade de remuneração é essencial para alcançar a igualdade de género e empoderar as mulheres. O objetivo principal é conseguir atingir a verdadeira igualdade salarial para mulheres e homens até 2030, reduzindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, e promover a igualdade salarial – salário igual para trabalho igual ou de valor igual . em todos os países e nos diversos setores de atividade.

A CITE participou na reunião de *Stakeholders* da EPIC , que teve lugar no dia 23 de agosto, em Berlim. Esta reunião teve por objetivo dar a conhecer a Coligação Internacional para a Igualdade Salarial.

2.4.4.13.4. 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 GEP, estando representados todos os organismos tutelados pelo MTSSS. 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.

Em 2018 realizou-se uma reunião deste grupo de trabalho, em final de janeiro, tendo a CITE participado.

2.4.4.14. Preparar Candidaturas a diferentes instrumentos de financiamento existentes nacionais ou internacionais (ex. EEA GRANTS)

2.4.4.14.1. Previsão de consolidação da estrutura para financiamento EEAGrants a 2 projetos predefinidos:

- **Equality Platform and Standard**

A CITE estruturou o projeto “*Equality Platform and Standard*”, que integra o Programa Conciliação e Igualdade de Género, do Mecanismo Financeiro do Espaço Económico Europeu (EEA Grants 2014-2021), como projeto pré-definido. Este projeto, com a duração de 36 meses e início em 2019, será promovido pela CITE, em parceria com o Instituto Português da Qualidade (IPQ), o GEP, o *Norwegian Equality and Anti-discrimination Ombud* e a *Directorate of Equality*, da Islândia.

O projeto tem como objetivos:

- Construir uma plataforma online para monitorizar a implementação das políticas públicas no âmbito da Agenda para a Igualdade no Mercado de Trabalho.
- Construir o Documento de Referência Português para um Sistema de Gestão de Igualdade Salarial.

2.4.4.14.2. Preparar candidaturas a instrumentos de financiamento nacionais ou comunitários no âmbito da missão da CITE

Projeto “*Parents at Work*” à EU-Call REC-AG-2018 (REC-RGEN-WWLB-AG-2018 - *Support Public Authorities and Civil Society in Relation with the 'New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers' Initiative*), Programa *Rights, Equality and Citizenship* (2014-2020).

A candidatura do projeto foi aprovada pela Comissão Europeia, em novembro de 2018.

O projeto, de carácter transnacional, terá a duração de 24 meses, com início em 2019, e será desenvolvido por uma parceria constituída por quatro mecanismos para a igualdade: *Institute for the Equality between Women and Men* (Bélgica) (Promotor/Coordenador), *Advocate of the Principle of Equality* (Eslovénia), *Commission for Protection against Discrimination* (Bulgária) e CITE (Portugal).

Projeto “*TECQUALITY*” à EU-Call H2020-MSCA-ITN-2018 (MSCA-ITN-ETN / MSCA-ITN-2018), *Marie-Sklodowska Curie European training Network Program – Action H2020*.

O projeto, de carácter transnacional, teria como entidade promotora a Universidade de Utrecht. A CITE participaria enquanto parceira associada, em colaboração com o ISCTE-IUL. Este projeto não foi aprovado pela Comissão Europeia.

Delegações e Representações Internacionais

Durante o ano de 2018, a CITE esteve representada em diversas reuniões, workshops, conferências internacionais e formação conforme conta do anexo Agenda Internacional.

2.5. ANÁLISE DAS CAUSAS DE INCUMPRIMENTO DE AÇÕES OU PROJETOS NÃO EXECUTADOS OU COM RESULTADOS INSUFICIENTES

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

Trata-se de um organismo que, do ponto de vista dos Recursos Humanos e Financeiros, mantém dependência do IIEFP, IP e, para efeitos de execução e controlo orçamentais, depende da 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 dos perfis às funções consiste uma questão persistente e recorrente que continuou a condicionar a atividade do serviço em 2018.

Em termos de resposta às atribuições eminentemente jurídicas, cumpre registar a manutenção de elevado 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, continua a registar-se um número significativo de solicitações, sobretudo a nível nacional, que obrigam, em diversas ocasiões, a reajustamentos na distribuição de funções e tarefas, bem como, à semelhança do trabalho jurídico, a 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 reajustamento e reavaliação dos objetivos e atividades a concretizar, bem como as respetivas prioridades.

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

Apesar das condicionantes enunciadas, concretizaram-se ações e projetos de relevo para a organização, descritos no ponto 4 do Relatório (“Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados”), nomeadamente: a continuidade da atividade do “iGen - Fórum Empresas para a Igualdade – o nosso compromisso”, com renovação de compromisso formalizado por 60 organizações representativas de diversos sectores da economia, que incorpora medidas promotoras da igualdade de género e a adesão de 7 novas organizações; o desenvolvimento de projetos internacionais; a participação na elaboração da Carta Portuguesa para a Diversidade; a realização de ações de formação e divulgação, bem como a participação ativa em redes e parcerias nacionais e internacionais.

2.6. 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 a estratégias de envolvimento dos trabalhadores e das trabalhadoras 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 II, IP e melhorar os sistemas de informação e segurança;
- Disponibilizar oferta formativa para públicos-alvo estratégicos;
- Dar continuidade à execução de projetos 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*, bem como convidando novas organizações a integrem o Fórum;
- Garantir a periodicidade na publicação de pareceres e de indicadores sobre Igualdade entre homens e mulheres 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.

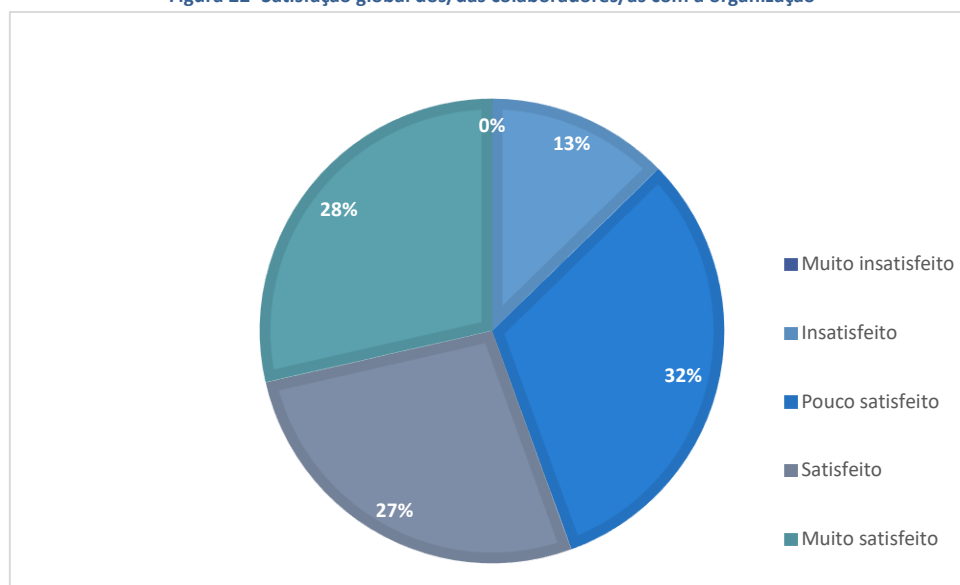
2.7. AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES/AS NA AUTOAVALIAÇÃO DOS SERVIÇOS

2.7.1. 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 de resposta facultativa proposto pelo Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços. Este questionário foi enviado por correio eletrónico a todos/as os/as colaboradores/as, sendo as respostas, anónimas, colocadas numa caixa disponibilizada para o efeito num local de acesso livre durante todo o horário de expediente. Foram obtidas sete respostas ao questionário de satisfação relativamente ao ano de 2018, o que representa 36,9% do total das pessoas trabalhadoras da CITE pelo que a análise e interpretação dos dados obtidos deva ser efetuada com prudência, de modo a evitar generalizações ou conclusões relativas ao funcionamento da Comissão que podem não corresponder à realidade.

O primeiro ponto do questionário é relativo à satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização. Este 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 gestão.

Figura 22- Satisfação global dos/das colaboradores/as com a organização

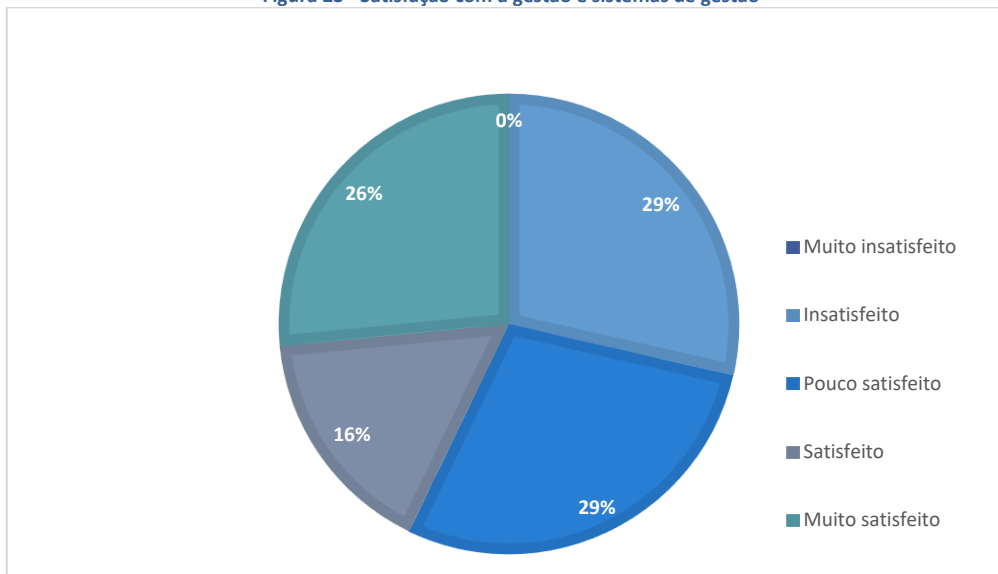


Fonte: CITE, 2018

Da análise da figura 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 satisfeitos/as” com a organização (58%). Relativamente ao item “Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores/as e gestão, um/a colaborador/a assinalou “*Comunica-se mal na organização*”. Ainda neste ponto do questionário, outro/a colaborador/a refere “*Considera-se que uma maior e melhor comunicação interna será facilitadora de um maior nível de envolvimento*”.

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.

Figura 23 - Satisfação com a gestão e sistemas de gestão



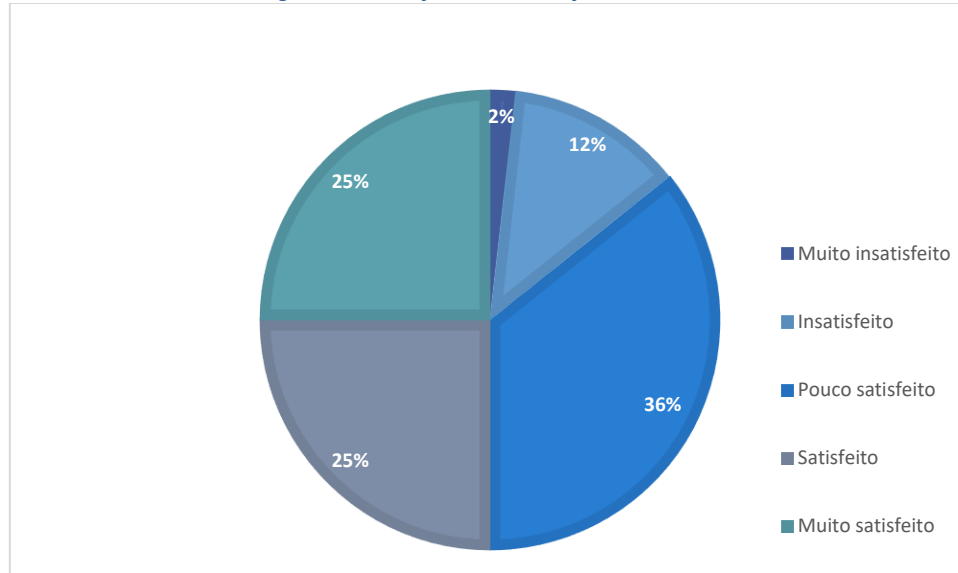
Fonte: CITE, 2018

De acordo com a figura, pode constatar-se que, no que se refere à satisfação com a gestão e sistemas de gestão, em termos globais, verifica-se que as categorias de “pouco satisfeito/a” e “insatisfeito/a” obtêm uma pontuação de 29% cada, sendo que na categoria “muito satisfeito/a” se regista a pontuação de 26% e na categoria de “satisfeito/a”, 16%.

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.

Figura 24 - Satisfação com as condições de trabalho

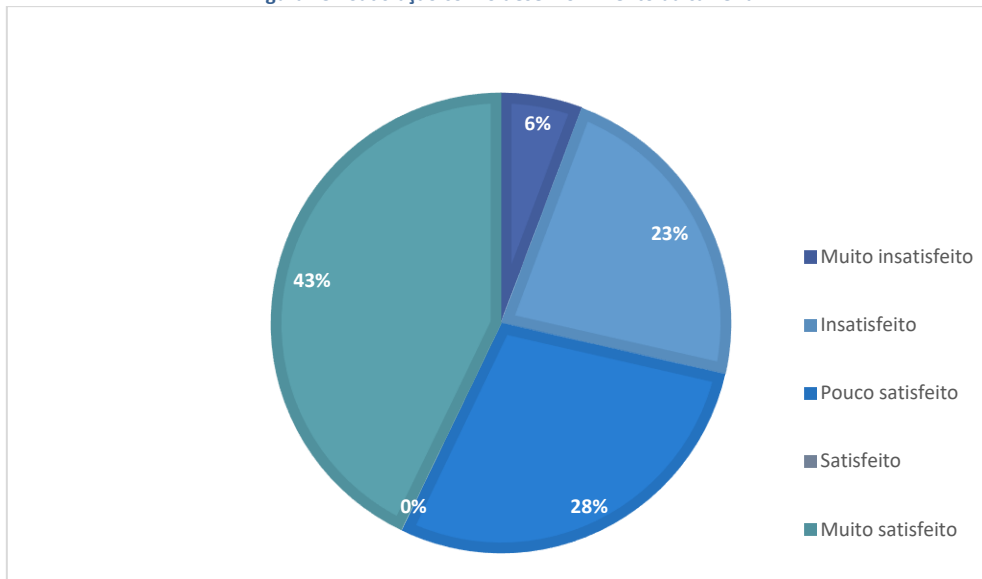


Fonte: CITE, 2018

A figura demonstra que 50% dos colaboradores/as que respondem ao questionário se consideram “muito satisfeitos/as” (25%) e “satisfeitos/as” (25%).

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.

Figura 25 - Satisfação com o desenvolvimento da carreira



Fonte: CITE, 2018

Neste ponto pode constatar-se, através da figura anterior, que 43% dos/das colaboradores/as atribuiu uma classificação de “muito satisfeito/a”.

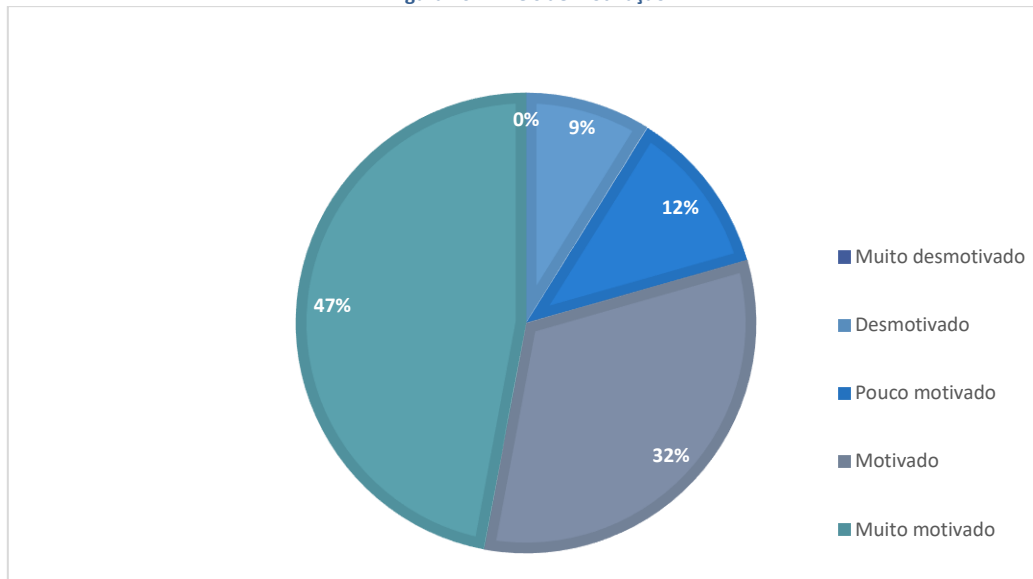
Um/a dos/as colaboradores/as referiu, no item “Ações de formação que realizou até ao presente”, *“Frequentar formação que permita adquirir e reciclar conhecimentos e refletir sobre as temáticas com as quais trabalho”*.

Outro/a colaborador/a deixou várias sugestões:

- No que respeita ao item “oportunidades criadas pela organização para desenvolver novas competências” - *“A criação de oportunidades efetivas de desenvolver novas competências e de sentir a organização como uma ‘organização aprendente’”*;
- Quanto ao item “ações de formação que realizou até ao presente” - refere *“A pertinência da formação para o desenvolvimento profissional”*;
- Relativamente ao item “mecanismos de consulta e diálogo existentes na organização” – salienta a necessidade d’ *“A existência de mecanismos claros, efetivos e sistemáticos de consulta e de diálogo”*;
- No item “nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização” – aponta a *“Partilha da informação”*.

Relativamente ao ponto 5, níveis de motivação, enquadram-se os seguintes 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.

Figura 26 - Níveis de motivação



Fonte: CITE, 2018

Neste ponto, destaca-se que a maioria dos/as colaboradores/as se encontra “muito motivado/a” (47%), ao qual, se acrescentarmos “motivado/a”, se obtém uma classificação de 79%.

Um/a colaborador/a realizou várias observações qualitativas:

- No item “Desenvolver trabalho em equipa”: *“Melhor coordenação das equipas de trabalho. Definição clara do trabalho e das responsabilidades de cada pessoa nas equipas.”*;
- No item “Participar em ações de formação”: *“Que as ações de formação sejam adequadas às necessidades e aos conteúdos funcionais e técnicos”*;
- Nos itens “Participar em projetos de mudança na organização” e “Sugerir melhorias”: *“Que as sugestões sejam efetivamente ouvidas”*.

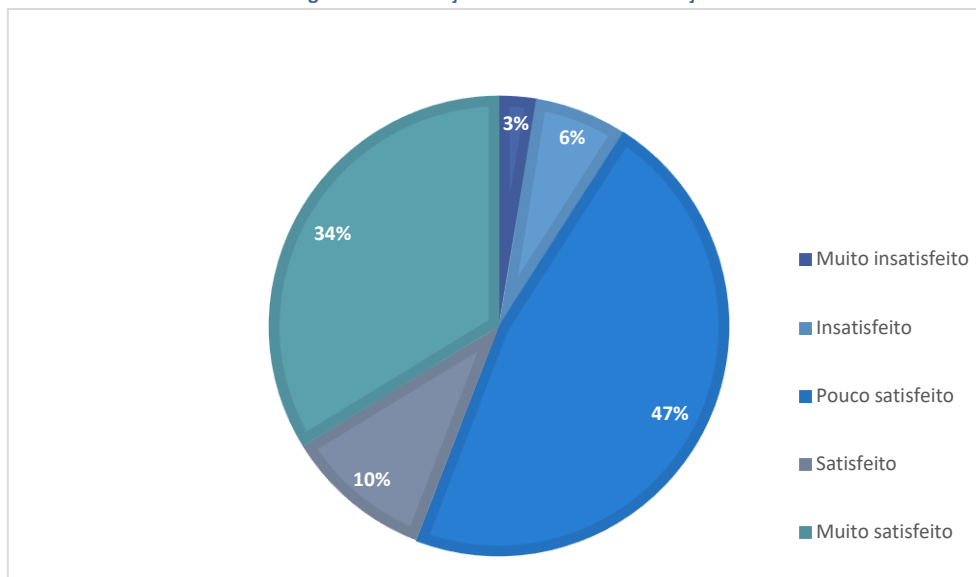
Outro/a colaborador/a apresentou as seguintes apreciações:

- Nos itens “Aprender novos métodos de trabalho”, “Desenvolver trabalho em equipa” e “Participar em projetos de mudança na organização” – evoca *“A existência de condições e de oportunidades para o efeito.”*;
- No item “Participar em ações de formação”: *“Se pertinentes para o desenvolvimento profissional e pessoal”*;
- No item “Sugerir melhorias”: *“A promoção de uma cultura de melhoria contínua de estímulo”*.

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.

Figura 27 - Satisfação com o estilo de liderança



Fonte: CITE, 2018

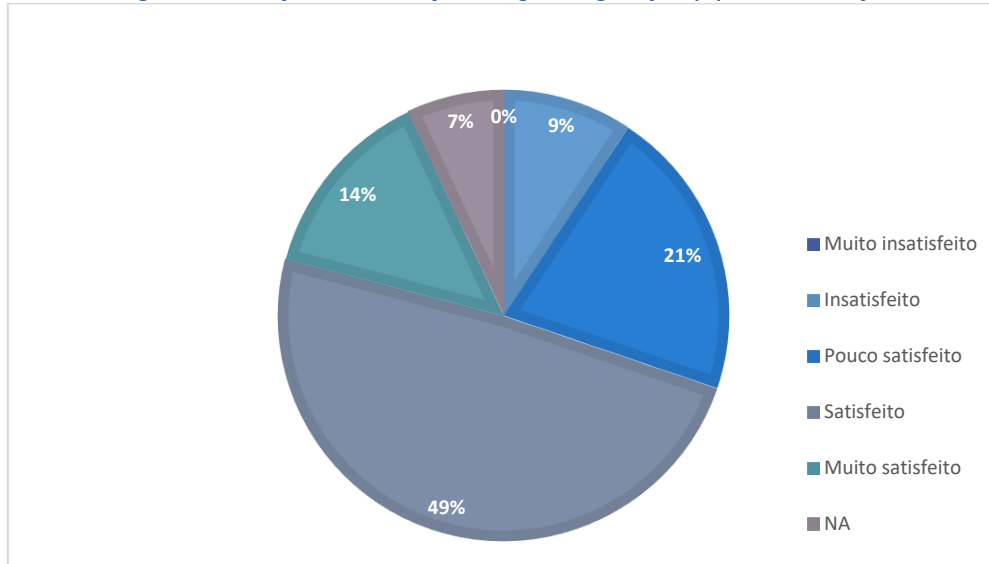
Destaca-se que 44% de colaboradores/as referem sentir-se “muito satisfeito/a” ou “satisfeito/a”, sendo que 53% dos colaboradores/as referem-se “pouco satisfeito/a” ou “insatisfeito/a”.

Para além do grau de satisfação, o/a colaborador/a podia optar entre concordo e discordo relativamente a cada dos itens apresentados⁹. Apenas dois/duas colaboradores/as deixaram ou o comentário C [concordo] no que se refere a “Aceita críticas construtivas”; “Aceita sugestões de melhoria” e “Delega competências e responsabilidades”. Relativamente à classificação D [discordo], apenas um/uma colaborador/a indica os seguintes pontos: “Demonstra empenho no processo de mudança” e “Assegura uma cultura de mudança”. Regista ainda como sugestão a “*Promoção de Ações de Formação sobre conteúdos relativos à igualdade, que permitam a aquisição ou reciclagem de conhecimentos e a reflexão sobre as matérias com as quais trabalhamos*”. Dada a ambiguidade de interpretação deste item do questionário, sugere-se que, em futuras edições, o mesmo seja revisto.

⁹ Devido à dificuldade de interpretação das respostas C [Concordo] e D [Discordo], bem como à ausência de respostas dos/as colaboradores/as a este parâmetro, sugere-se reformulação em futuras edições deste relatório.

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.

Figura 28 - Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços



Fonte: CITE, 2018

O valor percentual de respostas positivas, “muito satisfeito/a” e “satisfeito/a” face à satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamento e serviços sociais foi de 63%. Um/uma colaborador/a, referiu que relativamente ao item software disponível “o mesmo devia ser atualizado” e dois/duas colaboradores/as referiram não se aplicar os “Serviços sociais”, apesar de existirem, junto a estas instalações, Serviços Sociais da Câmara Municipal de Lisboa, que proporcionam refeições completas a preço equivalente ao praticado relativamente aos funcionários da Câmara Municipal de Lisboa, assim como garagem privativa coberta e serviços de saúde a preços mais acessíveis para trabalhadores/as em funções públicas que sejam colaboradores da CITE.

2.8. ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS, MATERIAIS E FINANCEIROS

2.8.1. Recursos Humanos afetos à CITE

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

A tabela abaixo discrimina os recursos humanos afetos à Comissão, a sua categoria e a sua proveniência. Ao longo de 2018, cessaram funções na CITE 1 assistente operacional, 2 técnicos superiores e 3 técnicas superiores. Em outubro de 2018, 1 trabalhadora pertencente à carreira e categoria de técnica superior ficou desligada do serviço, por motivos de aposentação. Face à saída destes/as 7 trabalhadores/as, importa referir a captação por parte da CITE de 2 trabalhadores/as, conseguindo assim mitigar o efeito da redução da equipa.

Assim, em 31-12-2018, a CITE integrava 16 trabalhadoras do sexo feminino e 3 trabalhadores do sexo masculino, perfazendo um total de 19. Para além dos/as 19 trabalhadores/as, há a assinalar o/a/s Dirigentes Superiores de 1.º e 2.º grau, respetivamente, uma Presidente e um Vice-Presidente, perfazendo um total de 21 trabalhadores/as.

Tabela 18- Recursos humanos da CITE, por carreira e sexo

ÁREAS	Trabalhador/a	Relação jurídica de emprego	Cargo/carreira/ categoria	Organismo de origem	Observações
<i>Presidência</i>	1	CTFP	Dirigente Superior de 1.º Grau (Presidente)	IEFP, IP	Designação em comissão de serviço, com efeitos a 01-01-2015
	1	CTFP	Dirigente Superior de 2.º Grau (Vice-Presidente)	IEFP, IP	Designação em comissão de serviço, com efeitos a 13-07-2015
	1	CTFP	Assistente Técnica (Secretária)	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
<i>Gestão, Coordenação e Documentação</i>	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	SG MTSSS	Mobilidade intercarreiras
	1	CTFP	Técnico/a Superior	SG MTSSS	Mobilidade intercarreiras
	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Assistente Operacional	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
<i>Jurídica</i>	1	CTFP	Técnico/a Superior	Direção-Geral da Administração da Justiça	Mobilidade intercarreiras
	1	CTFP	Técnico/a Superior	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	Direção-Geral da Administração da Justiça	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade intercarreiras
	1	CTFP	Técnico/a Superior	Supremo Tribunal de Justiça	Mobilidade na carreira
	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
<i>Projetos/Formação/ Internacional</i>	1	CTFP	Técnico/a Superior	IEFP, IP	Mobilidade na carreira
	1	Contrato Individual de Trabalho	Técnico/a Superior	Centro de Formação Profissional das Pescas e do Mar	Acordo de cedência de interesse público
	1	CTFP	Técnico/a Superior	Comissão para a Cidadania e	Mobilidade na carreira

				Igualdade de Género	
Total geral	21				

Fonte: CITE, 2018

Em termos de distribuição dos/as trabalhadores/as por sexo, em 2018, a CITE integrava 17 trabalhadoras (81%) e 4 trabalhadores (9%), conforme a tabela infra:

Tabela 19 - Recursos humanos da CITE, por carreira e sexo

TOTAL POR CARREIRA	Sexo	
	F	M
Dirigentes Superiores	1	1
Técnico/a Superior	14	3
Assistente Técnico/a	1	0
Assistente Operacional	1	0

Fonte: CITE, 2018

2.8.2. 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, e da central telefónica, que fora prevista ocorrer em 2018, não se concretizaram 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 adequada às necessidades em tempo útil, sobretudo com a tardia integração dos saldos dos projetos financiados no orçamento do ano corrente.

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. Destaca-se a aposta na excelência nos serviços de interface com utentes; o funcionamento das reuniões tripartidas e a emissão de pareceres sujeitos a prazo legal; os projetos internacionais, a consolidação da oferta formativa; os contributos para instrumentos de política nacional e internacional; a presença ativa em redes e fóruns internacionais; a produção de documentos de referência, e, por fim, os projetos desenvolvidos com entidades empregadoras, designadamente no âmbito do iGen- Fórum Organizações para a Igualdade. Assim, de acordo com o n.º 1 do art.º 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, **a menção proposta é de Bom, para o ano de 2018.**

IV – ANEXOS

4.1. AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL CONCRETIZADAS

Entidade	Ação de formação	Data(s)	Duração	Total horas	Sexo		Nº de participantes
					M	F	
ANACOM	Seminário WiFi4EU	2 Fev.	3H	3H	1		1
MTSSS	Folha de Cálculo – Funcionalidades Avançadas	19 - 27 Fev.	25H	25H	1		1
MTSSS	Data Protection Officer	14, 15 e 16 Mar.	21H	21H	1		1
MTSSS	Sistema de Normalização Contabilística	19 e 20 Mar.	14H	14H	1		1
INA	Módulo II do Curso Gestão de Projetos	9,10,16 e 17 Abril	28H	28H		1	1
INA	Palestra “Regulamento Geral Proteção de Dados”	17 Abril	15H	75H	1	4	5
IEFP, IP	RH- Self e-learning	10 Abril	4H	4H	1		1
IEFP, IP	MS Excel inicial	16 e 17 Abril	14H	14H		1	1
iGEN	Comunicação e Linguagem	02 Maio	2H	8H	1	3	4
iGEN	Comunicação e Linguagem	08 Maio	8H	32H		4	4
INA	C. Planos de Gestão de Riscos de corrupção e Infrações Conexas	14 e 15 Maio	14H	14H	1		1
INA	Contratação Pública CCP revisto	17 e 18 Maio	3H	3H	1		1
CASES	Regulamento Geral de Proteção de Dados as Obrigações dos Responsáveis	17 Maio	3H	3H	1		1
IEFP, IP	Formação Código do Procedimento Administrativo	23 e 24 Maio	14H	70H		5	5

iGEN	Apoio à Conceção de Planos para a Igualdade e sua Monitorização	5 Jun.	2H	10H		5	5
iGEN	Apoio à Conceção de Planos para a Igualdade e sua Monitorização	19 Jun.	2H	8H		4	4
iGEN	Recrutamento e Seleção; Avaliação de Desempenho e Desenvolvimento de Carreiras	11 Set.	3H	21H		7	7
EQUINET	<i>Strategic narratives in a media society</i>	18 Set.	7H	7H		1	1
iGEN	Remunerações e Avaliação de Postos de Trabalho sem Enviesamento de Género	26 Set.	3H	15H		5	5
CITE	Ciclo de Laboratórios de Igualdade	27 Set., 4, 11 e 18 Out.	12H	84H	1	6	7
iGEN	Articulação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Proteção da Parentalidade, Assistência à Família	10 Out.	2H	14H		7	7
iGEN	Articulação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal; Proteção da Parentalidade, Assistência à Família	17 Out.	2H	8H		4	4
EQUINET	<i>Tackling discrimination and ensuring dismissal protection for carers in Europe: strengthening links between equality bodies and labour inspectorates</i>	17 e 18 Out.	10H	20H		2	2
IEFP, IP	Outlook Gestão do Tempo	26 Out.	7H	7H		1	1
EQUINET	<i>Not on our watch – raising equality bodies’ capacities to fight hate speech</i>	19 a 21 Nov.	15H	15H	1		1
IEFP, IP	Workshop Ética Organizacional da Administração Pública	23 Out.	7H	7H		1	1
Total	26 ações de formação	NA	240H	530H	12	61	73

4.2. AGENDA NACIONAL

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
9	janeiro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
21	janeiro	ISCTE	CITE	Jovens australianas do Curso Empowering Women in the 21st Century	A igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens no mercado de trabalho
23	janeiro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
25	janeiro	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de laboratórios de Igualdade
31	janeiro	Católica Porto Business School	Porto	Seminário "O impacto nas empresas da nova legislação sobre o assédio"	Comunicação alusiva à Lei 73/2017 sobre prevenção do assédio
1	fevereiro	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de laboratórios de Igualdade
6	fevereiro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
8	fevereiro	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de laboratórios de Igualdade
20	fevereiro	Universidade Lusíada no Porto	Porto	Presidência do Tema II - O Livro Verde das Relações Laborais. O Campo de Análise; A Discriminação Laboral em Razão da Religião; Tempo de Trabalho: Isenção de Horário de Trabalho, Banco de Horas, Adaptabilidade de Horário.	3ªs Jornadas de Direito do Trabalho

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
22	fevereiro	CITE	CITE	Ação Formativa	1º Ciclo de laboratórios de Igualdade
22	fevereiro	iGen	CITE	Reunião	Plenária
6	março	iGen	CITE	Reunião	Task Force
9	março	ISCAL	ISCAL	Seminário/Ação Formativa	Seminário “A Representação Equilibrada entre Mulheres e Homens nas Empresas” - Dia Internacional da Mulher
27	março	SG MTSSS	Lisboa	Ação Formativa	A Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
10	abril	iGen	CITE	Reunião	Task Force
8	maio	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Comunicação e linguagem
8	maio	iGen	CITE	Reunião	Task Force
22	maio	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Comunicação e linguagem
22	maio	iGen	CITE	Reunião	Plenária
30	maio	Ajuda de Mãe	Espaço Cultural Cinema Europa (Lisboa)	Encontro de Instituições de Acolhimento na Área da Gravidez e da Parentalidade	Debate sobre questões relacionadas com o acolhimento de grávidas e mães
1	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de laboratórios de Igualdade
5	junho	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Apoio à conceção de planos para a igualdade e a sua monitorização

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
5	junho	iGen	CITE	Reunião	Task Force
7	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de laboratórios de Igualdade
8	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de laboratórios de Igualdade
19	junho	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Apoio à conceção de planos para a igualdade e a sua monitorização
21	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de laboratórios de Igualdade
22	junho	Rede PorTodos	MTSSS	Reunião	
22	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de laboratórios de Igualdade
25	junho	CITE	SG MTSSS	Ação Formativa	Diversidade nas Organizações
28	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de laboratórios de Igualdade
29	junho	CITE	CITE	Ação Formativa	3º Ciclo de laboratórios de Igualdade
3	julho	iGen	CITE	Reunião	Task Force
5	julho	CITE	CITE	Ação Formativa	2º Ciclo de laboratórios de Igualdade
10	julho	iGen	CITE	Reunião	Plenária
3	setembro	CITE/CASA PIA	CASA PIA	Ação Formativa	A Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado de Trabalho
4	setembro	CITE	CITE	Ação Formativa	4º Ciclo de laboratórios de Igualdade

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
5	setembro	CITE/CASA PIA	CASA PIA	Ação Formativa	Proteção na parentalidade
10	setembro	CITE/CASA PIA	CASA PIA	Ação Formativa	Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
11	setembro	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Recrutamento & seleção; avaliação de desempenho e desenvolvimento de carreiras
11	setembro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
11	setembro	CITE/ACM	ACM	Ação Formativa	A Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional, familiar
12	setembro	CITE/ACM	ACM	Ação Formativa	A Igualdade entre Mulheres e Homens no Mercado Trabalho e Conciliação entre a Vida Profissional, familiar
13	setembro	CITE	CITE	Ação Formativa	4º Ciclo de laboratórios de Igualdade
20	setembro	CITE	CITE	Ação Formativa	4º Ciclo de laboratórios de Igualdade
26	setembro	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Remuneração e avaliação de postos de trabalho sem enviesamento de género
27	setembro	CITE	CITE	Ação Formativa	4º Ciclo de laboratórios de Igualdade
2	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	6º Ciclo de laboratórios de Igualdade

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
4	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	5º Ciclo de laboratórios de Igualdade
9	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	6º Ciclo de laboratórios de Igualdade
9	outubro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
10	outubro	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção da parentalidade; assistência à família
11	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	5º Ciclo de laboratórios de Igualdade
16	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	6º Ciclo de laboratórios de Igualdade
17	outubro	iGen- CITE	Lisboa	Ação Formativa	Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal; proteção da parentalidade; assistência à família
18	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	5º Ciclo de laboratórios de Igualdade
23	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	6º Ciclo de laboratórios de Igualdade
25	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	5º Ciclo de laboratórios de Igualdade
30	outubro	CITE	CITE	Ação Formativa	7º Ciclo de laboratórios de Igualdade
6	novembro	CITE	CITE	Ação Formativa	7º Ciclo de laboratórios de Igualdade
12	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
					trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
13	novembro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
13	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
13	novembro	CITE	CITE	Ação Formativa	7º Ciclo de laboratórios de Igualdade
16	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
20	novembro	iGen	CITE	Reunião	Plenária
20	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
20	novembro	CITE	CITE	Ação Formativa	7º Ciclo de laboratórios de Igualdade
21	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
22	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
26	novembro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
28	novembro	10ª Convenção REDE RSO PT – Rede Nacional da Responsabilidade Social das Organizações	ISEC - Coimbra	Ação de sensibilização/ formação	Mercado de Trabalho, Qualificação, Transformação Digital e Sustentabilidade

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
29	novembro	CITE / Grupo Direitos Humanos RSO PT	DGAE	Ação Formativa	Workshop sobre a conciliação nas organizações
30	novembro	CITE	Porto, Coimbra, CITE (Lisboa) e Faro	Ação Formativa	Ação no âmbito da ENIND – objetivo trabalhar igualdade no trabalho e no emprego.
11	dezembro	CITE	DGAE	Ação Formativa	Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar: quais os benefícios para as empresas?
11	dezembro	iGen	CITE	Reunião	Task Force
14	dezembro	CITE / Rede de Jovens de Igualdade	CITE	Ação Formativa	Igualdade e não Discriminação no Mercado de trabalho, entre 2017 e 2018

4.3. NOTA DE IMPRENSA



Todos os anos, com o intuito de chamar a atenção para as disparidades salariais entre mulheres e homens, a CITE assinala o Dia Nacional da Igualdade Salarial, uma data simbólica que traduz em dias de trabalho pago a disparidade salarial de género e que assinala o dia a partir do qual, virtualmente, as mulheres deixam de ser remuneradas pelo seu trabalho enquanto os homens continuam a receber o seu salário.

De acordo com os dados mais recentes disponíveis¹, os salários médios das mulheres são inferiores em 15,8% aos dos homens, o que corresponde a 58 dias de trabalho pago. Por outras palavras, seria como se a partir de dia 4 de novembro as mulheres deixassem de ser remuneradas pelo seu trabalho, enquanto os homens continuavam a receber o seu salário até ao final do ano.

A diferença salarial entre homens e mulheres baixou de 16,7% em 2015 para 15,8% em 2016 no referente à remuneração média mensal base, o que corresponde a uma diferença salarial de €157,1/mês em desfavor das mulheres.

A evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo dos últimos anos sugere uma melhoria relativa das condições de equidade salarial entre mulheres e homens, ainda que, no contexto europeu, Portugal continue a sobressair por apresentar níveis de disparidade salarial comparativamente elevados². Entre 2012 e 2016, a disparidade salarial de género diminuiu em 2,7 p.p. no referente à remuneração média mensal base. É de notar que, ao contrário do que aconteceu em 2013 e em 2014 (anos em que a disparidade salarial baixou fundamentalmente devido à desvalorização dos salários dos homens), a diminuição da disparidade salarial de género em 2016 ocorreu num contexto de valorização dos salários de mulheres e de homens, devendo-se ao facto de as remunerações médias mensais das mulheres terem crescido (+1,9%), neste ano, de modo mais significativo do que as dos homens (+0,7%).

Indicador de disparidade salarial de género em Portugal (%)

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
18,0	18,0	18,5	17,9	16,7	16,7	15,8

Nota: Considera-se a remuneração média mensal base.

Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal (2016)

¹ Dados apurados pelo GEP-MTSSS a partir dos Quadros de Pessoal (2016). O indicador de disparidade salarial de género apurado pelo GEP-MTSSS considera todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem que respondem ao Relatório Único e tem em consideração as remunerações médias mensais da população trabalhadora por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa.

² De acordo com os dados divulgados pelo Eurostat ("gender pay gap in unadjusted form"), a disparidade salarial de género em Portugal era de 17,5% em 2016, ligeiramente abaixo dos 17,8% registados em 2015, mas ainda assim acima da média da União Europeia (UE) de 16,2% e sendo, aliás, um dos valores mais elevados da UE. O indicador do Eurostat considera apenas as empresas com 10 ou mais trabalhadores e tem como referência os ganhos horários brutos médios dos trabalhadores.

4.4. AGENDA INTERNACIONAL

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
6	abril	EQUINET	Vilnius	Participação em reunião de grupo de trabalho	Communication Strategies and Practices
12	abril	EQUINET	Sofia	Participação em reunião de grupo de trabalho	Gender Equality
20	abril	EQUINET	Bruxelas	Participação em reunião de grupo de trabalho	Policy Formation
8	maio	EQUINET	Bruxelas	Participação em reunião de grupo de trabalho	Equality Law – Age Discrimination
15 a 17	maio	Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection da Austria	Viena	Participação como oradora na Conferência Internacional	Promoting uptake of paternity and parental leave among fathers for an equal share of child care between women and men
1	junho	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Comissão Europeia)	Bruxelas	Participação em reunião de grupo de trabalho	Reunião do grupo de trabalho
26 e 27	junho	Comissão Europeia - DG GROW	Bruxelas	Participação	Advisory Board WES WeGate
23	agosto	OIT	Berlim	Participação na reunião de Stakeholders	Equal Pay International Coalition
18	setembro	EQUINET	Budapeste	Ação de formação	Strategic Narratives in a Media Society

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
19	setembro	EQUINET	Budapeste	Participação em reunião de grupo de trabalho	Communication Strategies and Practices
27	setembro	EQUINET	Berlim	Participação em reunião de grupo de trabalho	Gender Equality
11	outubro	EQUINET	Malta	Participação em reunião de grupo de trabalho	Equality Law –Age Discrimination
17 e 18	outubro	EQUINET	Bruxelas	Participação em Seminário	Tackling discrimination and ensuring dismissal protection for careers in Europe: strengthening links between equality bodies and labour inspectorates
19	outubro	CITE	Lisboa	Visita da União de Sindicatos Alemã	Teve como objetivo dar a conhecer a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal
29	outubro	CITE	Lisboa	Visita da Associação Federal Alemã <i>Unternehmer Women im Handwerk</i>	Teve como objetivo dar a conhecer a situação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho em Portugal
7	novembro	EQUINET	Bruxelas	Participação em reunião	Reunião anual da Assembleia Geral da EQUINET
13 e 14	novembro	EQUINET	Tallinn	Participação no Seminário	Breaking the Glass Ceiling: Career Progress for Women
15	novembro	OIT	CITE	Visita da Delegação da Turquia	Promoção do diálogo social e partilha de boas práticas em matéria de igualdade de género no mercado de trabalho

Dia	Mês	Organização	Local	Tipo	Designação
19 a 21	novembro	EQUINET	Roma	Participação em Seminário	Not on our watch – raising equality bodies’ capacities to fight hate speech
19 a 21	novembro	Presidência da Áustria da UE	Graz	Participação em Conferência	Assembleia Geral das Pequenas e Médias Empresas
22 e 24	novembro	Comissão Europeia – DG GROW	Tallinn	Participação na Assembleia Geral	SME – WES - Rede de Empresárias/Empreendedoras, no âmbito da Presidência Europeia
28	novembro	Comité Consultivo de Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens (Comissão Europeia)	Bruxelas	Participação em reunião	Reunião de trabalho
29	novembro	EQUINET	Bruxelas	Participação em reunião de grupo de trabalho	Policy Formation

4.5. QUESTIONÁRIO ANUAL DE SATISFAÇÃO PARA COLABORADORES E COLABORADORAS



Questionário anual de satisfação para colaboradores e colaboradoras

Instruções de resposta ao questionário:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C = Concordo; D = Discordo

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

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

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

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

Obrigado/a pela sua colaboração

4.6. 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

4.7. QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO – ATENDIMENTO PRESENCIAL



QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO PARA UTENTES

Via e-mail, por telefone e atendimento presencial

Instruções de resposta ao questionário:

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

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

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

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

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

IDENTIFICAÇÃO (opcional)

Idade

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

Sexo:

- 1) Feminino
- 2) Masculino

Escolaridade

Pertencente ao Distrito:

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

4.8. 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, considera-se:**

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

Resposta:

b) **Quanto ao tempo de espera, considera-se:**

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

Resposta:

c) **Agora, relativamente à Cortesia/amabilidade no atendimento da telefonista, considera-se:**

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

Resposta:

d) **E quanto à cortesia/amabilidade no atendimento por parte do(a) jurista, considera-se:**

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

Resposta:

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

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

Resposta:

Obrigado pela sua colaboração.

4.9. 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