



Eixo Prioritário 8 – Modernizar e Capacitar a Administração

OT 2 – Melhoria do acesso às TIC, bem como a sua utilização e qualidade

PI – 2.3 – Reforço das aplicações de TIC na administração pública em linha, a aprendizagem em linha, a infoinclusão, a cultura em linha e a saúde em linha

TI - 50 - Promoção das TIC na administração e serviços públicos

Data de Abertura: 31-05-2021

Data de Encerramento: 25-06-2021

Aviso de Abertura de Concurso (AAC)

ALG-50-2021-10





Nos termos do artigo 8.º do **Regulamento Específico do Domínio da Competitividade e Internacionalização**, Portaria nº57-A/2015 na sua atual redação, doravante designado por **RECI**, as candidaturas são apresentadas no âmbito de um procedimento concursal, cujos termos são divulgados através do Portal Portugal 2020.

O presente Aviso de Abertura de Concurso (AAC) foi elaborado nos termos do previsto no n.º 6 do artigo 16.º do **Regulamento Geral dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI)**, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação e do artigo 9.º do RECI e estipula o seguinte:

1. Enquadramento

Tendo em vista os compromissos assumidos por Portugal ao nível europeu, em matéria de Modernização e Capacitação da Administração, para o período 2014-2020, é pretensão do Programa Operacional ALGARVE 2020 contribuir para a existência de uma administração pública – tanto central desconcentrada, como local – com qualidade e empreendedora, capaz de gerar condições de competitividade, de servir os cidadãos e as empresas e de apresentar resultados.

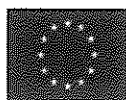
A administração tem que assumir uma postura ativa de regulação e promoção do desenvolvimento, de facilitação da vida dos agentes e cidadãos regionais. Tal implica serviços modernos e eficientes, equipados de novas tecnologias, de instrumentos e informação de apoio à decisão que permitam reduzir, de forma significativa, custos públicos de contexto.

Os projetos alvo de financiamento deverão garantir as acessibilidades físicas, digitais e de comunicação e informação, para pessoas portadoras de deficiência.

O presente Aviso de Abertura de Concurso destina-se a apoiar entidades públicas e enquadra-se no **Eixo 8 – Modernizar e Capacitar a Administração**, do Programa Operacional Regional.

2. Objetivo Específico e resultados a obter

O objetivo específico do presente concurso consiste em conceder apoios financeiros a operações que contribuam para a modernização da Administração Pública através da melhoria do acesso às Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), bem como a sua utilização e a sua qualidade (objetivo temático 2 – prioridade de investimento 2.3 – Reforço das aplicações de TIC na Administração Pública em linha, aprendizagem em linha, infoinclusão, cultura em linha e saúde em linha), nos termos previstos na alínea a) do artigo 81.º do RECI, na sua atual redação.



UNIÃO EUROPEIA
Fundos Europeus
Estruturais e de Investimento

As operações candidatas ao presente aviso deverão concorrer para a prossecução do objetivo específico definido para a Prioridade de Investimento 2.3 no Programa Operacional do Algarve, que é o seguinte:

- Reforçar a disponibilidade de serviços em rede por parte da administração e serviços públicos, contribuindo para uma melhoria do desempenho das funções de interação do Estado com os cidadãos e com os agentes económicos.

3. Âmbito Territorial

A região NUT II Algarve

4. Beneficiários

Nos termos do estabelecido no Programa Operacional Regional e no disposto artigo 85.º do RECI e repetitivo Anexo A2, podem apresentar candidatura ao presente AAC os seguintes beneficiários:

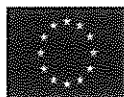
- a) As entidades da administração desconcentrada do Estado;
- b) As entidades da administração local.

5. Tipologia de Operações

No âmbito do presente concurso são passíveis de financiamento operações que visem a qualificação do atendimento de serviços coletivos locais e regionais e a modernização das entidades públicas localizadas na região, através das seguintes tipologias de ação, em linha com o artigo 83.º do RECI e no respeito das tipologias previstas no PO:

- Disponibilização de serviços públicos integrados *online*;
- Desenvolvimento de novos modelos descentralizados de prestação de serviços públicos em rede;
- Disponibilização de aplicações para serviços *online* a disponibilizar em dispositivos móveis com recurso à identificação eletrónica;
- Reengenharia, simplificação e desmaterialização dos processos de interação entre a Administração e os cidadãos e empresas, de suporte à prestação de serviços públicos, criando as condições de acesso através da identificação eletrónica;
- Reengenharia, simplificação e desmaterialização de processos internos que promovam ganhos de eficiência na Administração, em particular os implementados segundo uma lógica de integração transversal (multissetorial e/ou multinível);





UNIÃO EUROPEIA
Fundos Europeus
Estruturais e de Investimento

- Desenvolvimento de infraestruturas tecnológicas integradas de suporte (e.g. desenvolvimento e integração de sistemas internos e de *back-office* entre diferentes áreas setoriais e níveis de administração).

6. Dotação orçamental

A dotação orçamental FEDER atribuída ao presente concurso é de **600.000€ FEDER** (seiscentos mil Euros).

A dotação orçamental do Concurso abrangido pelo presente Aviso pode ser reforçada por decisão da Autoridade de Gestão e caso a disponibilidade financeira do Programa o permita.

7. Forma de apoio

Os apoios a conceder no âmbito deste AAC revestem a forma não reembolsável.

8. Financiamento das operações

A taxa máxima de co-financiamento FEDER para as operações apoiadas é de **80 %** (oitenta por cento).

9. Período para receção das candidaturas

O período para a receção de candidaturas decorrerá entre o dia útil seguinte à data de publicação do presente aviso e as 17.59.59 horas do **dia 25 de junho 2021**.

A data e a hora de entrada das candidaturas são as do registo que comprova a submissão do correspondente formulário no Balcão 2020.

10. Forma de apresentação de candidaturas

A apresentação de candidaturas é efetuada através de formulário eletrónico no Balcão 2020 (<https://www.portugal2020.pt/Balcao2020/>).

As candidaturas deverão ser submetidas no Portal 2020, instruídas de acordo com as disposições previstas no Decreto-Lei nº 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação e nos termos e condições fixadas no presente Aviso de Abertura.

Para o efeito, o beneficiário deverá obter a credenciação prévia necessária no Balcão 2020.



11. Documentos a apresentar com a candidatura

A candidatura deverá ser instruída com os documentos identificados no Anexo A a este Aviso.

Os documentos exigidos devem ser submetidos como anexo ao formulário de candidatura, não sendo como tal aceite a sua apresentação por qualquer outra via.

Alertamos que a designação dos ficheiros a anexar e a sua dimensão devem respeitar as condições definidas no Guião de Preenchimento disponibilizado no Balcão 2020.

A candidatura deve ainda conter a informação complementar que o proponente considere relevante para a demonstração das condições de elegibilidade do beneficiário e da operação, bem como do mérito da mesma.

12. Elegibilidade dos beneficiários, das operações e das despesas a cofinanciar

A avaliar pela Autoridade de Gestão, de acordo com o artigo art.º 13.º, 14.º e 15.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação e art.º 89.º do RECI, também na sua atual redação.

12.1 Critérios de elegibilidade do beneficiário

Os beneficiários devem cumprir os critérios de elegibilidade previstos no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação e ter em atenção os impedimentos e condicionantes constantes do artigo 14.º do mesmo diploma.

12.2 Critérios de elegibilidade das operações

As operações candidatas no âmbito do presente Aviso têm que respeitar os objetivos e as tipologias de operações previstos respetivamente nos pontos 2 e 5 deste Aviso, bem como satisfazer os critérios de elegibilidade das operações fixados no artigo 84.º do RECI, na sua atual redação.

No caso das operações em co-promoção, devem ainda ser verificados os seguintes critérios:

- a) Envolver pelo menos dois beneficiários;
- b) Ser nomeado um beneficiário líder, ao qual compete assegurar a coordenação global da operação e a interlocução dos vários beneficiários junto da Autoridade de Gestão em tudo o que respeite à gestão técnica, administrativa e financeira da operação;

- c) Existir um acordo escrito entre as entidades envolvidas, explicitando o âmbito da cooperação, a identificação do beneficiário líder, a responsabilidade conjunta entre as partes, deveres, direitos e questões inerentes à propriedade final dos bens de equipamento adquiridos ou desenvolvidos no âmbito da execução da operação.

As ações de modernização administrativa a apoiar deverão ir além da simples adoção de soluções tecnológicas (e.g., aquisição de equipamentos ou de software), sendo importante a consideração de medidas de reorganização e capacitação dos serviços.

A simples substituição de equipamentos informáticos não poderá ser considerada um projeto de modernização administrativa, não sendo assim, por si só, elegível. Por outro lado, será importante que as iniciativas a apoiar para a disponibilização de serviços digitais direcionados para o cidadão e para as empresas considerem medidas que assegurem a sua utilização pelos grupos-alvo identificados, nomeadamente as camadas etárias mais elevadas da população.

O promotor deve demonstrar que tem condições para lançar os respetivos procedimentos concursais assim que a candidatura for aprovada, devendo para o efeito ser apresentados os cadernos de encargos e respetivos orçamentos discriminados, devidamente aprovados.

12.3 Elegibilidade de despesas

Sem prejuízo das regras e limites à elegibilidade de despesas definidas no artigo 15º do Decreto-Lei nº 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação e do estipulado no artigo 89º do RECI, na sua atual redação, são elegíveis, no âmbito do presente AAC, as seguintes despesas:

- a) Aquisição de serviços a terceiros, incluindo assistência técnica e consultoria, quando demonstrada inequivocamente a sua necessidade para a operação;
- b) Aquisição de equipamento informático expressamente para a operação;
- c) Aquisição de software expressamente para a operação;
- d) Aquisição, implementação e prestação de serviços, infraestruturas e equipamentos de comunicações, incluindo os custos diretamente atribuíveis para os colocar na localização e nas condições necessárias ao seu funcionamento;
- e) Aquisição, implementação e prestação de serviços, infraestruturas e equipamentos de centros de dados e computação em nuvem, incluindo os custos diretamente atribuíveis para os colocar na localização e nas condições necessárias ao seu funcionamento, designadamente as despesas como utilização dos serviços de computação em nuvem, que poderão corresponder à duração do projeto;

- f) Aquisição de equipamento básico, designadamente mobiliário, sinalética, comunicações e equipamentos relacionados com o atendimento, desde que devidamente justificado como necessário para a implementação da operação;
- g) Despesas com a proteção da propriedade intelectual e industrial dos resultados da operação;
- h) Despesas com a promoção e divulgação da operação, até um limite de 5% da despesa total elegível da operação;
- i) Despesas com pessoal técnico do beneficiário dedicado às atividades da operação, até ao limite de 20% da despesa total elegível da operação.

Não são consideradas elegíveis as despesas previstas no artigo 90º do RECI, na sua atual redação.

13. Duração das operações

O prazo máximo de conclusão da operação é de 24 meses (vinte e quatro meses), contados a partir da data de assinatura do Termos de Aceitação, tendo como data-limite o dia 30/06/2023.

14. Operações geradoras de receitas

As operações deverão respeitar a legislação comunitária e nacional aplicável em matéria de operações geradoras de receitas, designadamente, as disposições previstas no Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro de 2013 (art.º 61.º e n.º 8 do art.º 65.º), no Regulamento Delegado (UE) n.º 480/2014, de 3 de março de 2014, (nomeadamente a aplicabilidades da disposto na Secção III desse Regulamento) e do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro (art.º 19.º), na sua atual redação, bem como as orientações técnicas/de gestão adotadas pela Autoridade de Gestão.

15. Processo de análise e decisão das candidaturas

15.1 Processo de Análise

A análise de admissibilidade, do mérito da operação e a conseqüente decisão de aprovação é da responsabilidade da Autoridade de Gestão. A Autoridade de Gestão promove a articulação com as entidades cuja intervenção se revele necessária e/ou conveniente para a obtenção de apoio e/ou emissão de pareceres técnicos especializados.

As candidaturas aceites serão objeto de uma **avaliação do mérito (MO)** em função dos **critérios de seleção** aprovados pela Comissão de Acompanhamento do Programa Operacional CRESC ALGARVE 2020, os quais serão aferidos à luz dos parâmetros identificados no Anexo B, determinada pela seguinte fórmula:

Sendo que:

$$MO = 50\% A + 50\% B$$

A= Qualidade da Operação

B =Impacto da Operação

As pontuações dos critérios de seleção referidos no ponto anterior são atribuídas numa escala compreendida entre 1 e 5, sendo a pontuação final do Mérito da Operação estabelecida com relevância até às duas casas decimais, sem arredondamento.

Para efeitos de hierarquização, serão consideradas apenas as operações que obtenham uma pontuação final (MO) igual ou superior a 3,00.

Para efeitos de aprovação, em caso de igualdade da pontuação final, as candidaturas são ordenadas pela maior pontuação obtida no critério B.1 indicado na ponderação definida no anterior quadro.

Caso persista a situação de igualdade de pontuação, será considerado o previsto no nº 3 do artº 17º do DL 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação.

A avaliação do mérito das candidaturas é efetuada por referência às candidaturas submetidas até ao termo do concurso, conforme identificado no ponto 14.2 do presente Aviso.

15.2 Processo de Decisão

A decisão fundamentada sobre o financiamento a atribuir às candidaturas apresentadas é proferida pela Autoridade de Gestão do PO CRESC ALGARVE 2020.

O prazo de decisão é de 60 dias úteis, a contar da data-limite para a respetiva apresentação nos termos do artigo 20.º do Decreto-lei n.º 15/2014 de 27 de outubro, na sua atual redação. Este prazo é suspenso quando sejam solicitados ao candidato documentos e esclarecimentos adicionais o que só pode ocorrer uma vez. Finda a análise das candidaturas, a Autoridade de Gestão notifica as entidades dos resultados e da proposta de decisão que recai sobre a candidatura, procedendo à audiência prévia dos interessados.



16. Divulgação Pública dos Resultados

A Autoridade de Gestão procederá à divulgação pública dos projetos aprovados no *site* do Programa Operacional ALGARVE 2020 e com a periodicidade legalmente prevista, nos meios de comunicação social.

17. Contratualização de indicadores no âmbito da candidatura

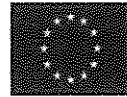
A entidade beneficiária deverá identificar na candidatura os indicadores de realização e de resultado a contratualizar, com a respetiva fundamentação de valores de referência, metas e o ano alvo.

Tipo de indicador	Designação	Unidade
Realização	Serviços da Administração Pública apoiados	N.º
Resultado	Número de solicitações transmitidas pela internet através de formulários criados no âmbito da intervenção financiada, nos últimos 12 meses	N.º
Resultado	Número de solicitações transmitidas via sistemas de atendimento intermediados com a utilização de formulários criados no âmbito da intervenção financiada, nos últimos 12 meses	N.º
Resultado	Aumento do número de acessos ao "site" da entidade intervencionada	N.º

O resultado das operações será objeto de contratualização com a entidade beneficiária tendo em conta a natureza da intervenção, ajustando-se a utilização dos indicadores acima propostos.

18. Obrigações e procedimentos de informação e publicidade

Os beneficiários de candidaturas aprovadas comprometem-se a respeitar e aplicar as obrigações e os procedimentos em vigor em matéria de informação e publicidade sobre o co-financiamento do FEDER e do Programa Operacional ALGARVE 2020 nas intervenções resultantes das disposições regulamentares comunitárias bem como das normas e especificações técnicas instituídas pela Autoridade de Gestão em vigor à data da sua aprovação.



UNIÃO EUROPEIA
Fundos Europeus
Estruturais e de Investimento

19. Legislação e informação relevante

- a) Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação;
- b) Portaria n.º 57-A/2015, de 27 de fevereiro, na sua atual redação;
- c) Regulamento CE n.º 1301/2013 do Conselho, de 17 de dezembro, na sua atual redação

20. Esclarecimentos e pontos de contacto

No Portal Portugal 2020 (<https://www.portugal2020.pt/Balcao2020/>):

- a) Informações de enquadramento geral (legislação vária);
- b) Aviso e documentação anexa;
- c) Suporte técnico e assistência ao esclarecimento de dúvidas relativas ao Balcão 2020, da responsabilidade da Agência para o Desenvolvimento e Coesão (ex.: registo de beneficiários, formulário de candidatura, dificuldades de registo e submissão das candidaturas), através do menu “Contacte-nos”.

No site do PO CRESC ALGARVE 2020 (<http://www.algarve2020.pt/>)

- a) Informações de enquadramento geral (legislação vária), em especial a aplicável ao CRESC ALGARVE 2020;
- b) Aviso e documentação anexa;

Através do correio eletrónico da Autoridade de Gestão: algarve2020@ccdr-alg.pt

Faro 28 de maio de 2021

O Gestor do PO CRESC ALGARVE 2020


José Apolinário

ANEXO A - Documentos anexos ao formulário de candidatura

A - Relativos ao Beneficiário	
1 - Declaração de compromisso do beneficiário/Parceiro	Declaração de cumprimento dos critérios de elegibilidade do beneficiário, estipulados no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 159/2014 de 27 de outubro na sua atual redação e da inexistência de impedimentos e condicionamentos estipulados no artigo 14.º do mesmo diploma legal
B - Relativos à Candidatura	
2 - Formulário de candidatura em conformidade com o modelo disponibilizado no Balcão 2020;	
3 - Memória Descritiva e Justificativa desenvolvida que deverá conter os seguintes pontos:	
a) Identificação e justificação da(s) prioridade(s) de investimento em que se enquadra;	
b) Enquadramento na(s) tipologia(s) de investimento prevista(s) no Aviso de Concurso;	
c) Descritivo detalhado de candidatura e dos seus objetivos;	
d) Identificação e justificação dos Indicadores de realização e de resultado que permitam avaliar o contributo da candidatura para os respetivos objetivos;	
e) Caracterização técnica e fundamentação de cada componente de investimento, incluindo cálculos justificativos do apuramento do investimento elegível e não elegível propostos e a respetiva calendarização de realização física e financeira.	
f) Justificação discriminada da correspondência entre os valores propostos para as componentes e as ações e respetivos procedimentos contratuais;	
g) Grau de maturidade das componentes de investimento	
h) Sustentabilidade da candidatura para e após realização do investimento;	
i) Plano de comunicação e/ou outras medidas de divulgação e publicitação dos apoios concedidos que evidencie o cumprimento das obrigações fixadas no n.º 3 do artigo 115.º do Regulamento (UE) n.º 1303/2013, de 17 de dezembro, designadamente as previstas no ponto 2.2 do seu Anexo XII	
4 - Justificação do enquadramento nos critérios e sub-critérios da operação tendo em consideração o conteúdo do Anexo B "Critérios de seleção e metodologia de avaliação" do presente Aviso. Este enquadramento é fundamental para a atribuição de mérito da operação.	
5 - Protocolo de parceria ou outra forma de cooperação, quando aplicável.	
6 - Outros pareceres das entidades com competência vinculativa na aprovação dos projetos / intervenções (se aplicável);	
7 - Extrato das Plantas de Ordenamento e de Condicionantes do PDM com a área de intervenção da Operação individual em causa implantada (se aplicável);	
8 - Planta de localização do projeto: este documento de ser configurado em tamanho A4, que permita ter uma perceção geral da implantação da zona a intervencionar com a operação abrangida na candidatura (se aplicável);	
9 - Fotografias, em número máximo de 6 (seis), que sejam elucidativas quanto à situação física da área e/ou edificado a intervencionar, em data prévia à concretização do investimento objeto da candidatura (se aplicável);	

10- Declaração que comprove que está devidamente salvaguardada a legitimidade do beneficiário para intervir no espaço abrangido pelo projeto infraestrutural (se aplicável);

11 - Ficha de "Avaliação da Integração da Perspetiva da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e da não discriminação, em operações cofinanciadas".

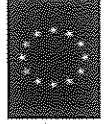
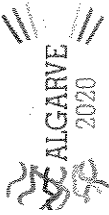
Cf. Modelo de Ficha contido no **ANEXO C** do presente Aviso

ANEXO B - CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DAS CANDIDATURAS

Critérios	Pond (%)	Sub - Critérios	O que se avalia	Mérito	Descritor
A. Qualidade da operação (50%) $(40\%A1+25\%A2+35\%A3)$	40%	A.1 - Contributo para eficiência da atividade administrativa do beneficiário	<p>No presente subcritério pretende-se avaliar a qualidade e a coerência da operação, bem como os seus contributos para a organização interna do beneficiário, considerando para o efeito os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualidade e coerência da operação - através do qual se avalia se a operação está adequadamente formulada, tendo em conta o grau de consistência entre o diagnóstico, os objetivos, as atividades, os custos envolvidos e os resultados pretendidos; - Efeitos na organização interna do beneficiário - através do qual se avalia as melhorias esperadas ao nível (i) do modelo organizacional e funcional, (ii) da simplificação, reengenharia e desmaterialização de processos e (iii) da intensidade de utilização das TIC. 	Elevado	A operação está bem formulada, apresenta consistência do diagnóstico face aos objetivos que persegue, incluindo atividades que promovem condições para atingir os objetivos, indicadores e metas propostos. Revela elevado padrão de organização funcional e de desmaterialização dos processos, induzindo um elevado nível de utilização das TIC
				Medio	A operação está razoavelmente formulada, apresenta articulação do diagnóstico face aos objetivos que persegue, incluindo atividades que com razoável nível de articulação com os objetivos, indicadores e metas propostos. Revela razoável organização funcional e de desmaterialização dos processos, induzindo a utilização das TIC
				Reduzido	A operação não está bem formulada, não apresentando consistência do diagnóstico face aos objetivos que persegue, nomeadamente no que se refere a atividades que promovem condições para atingir os objetivos, indicadores e metas propostos. Revela baixo padrão de organização funcional e de desmaterialização dos processos, não sendo clara a capacidade de induzir um bom nível de utilização das TIC
	25%	A.2 - Grau de inovação ou de replicabilidade da operação	<p>No presente subcritério pretende-se avaliar o grau de inovação ou de replicabilidade da operação, considerando para o efeito os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau de Inovação da operação – avaliado em função do âmbito da Inovação (nova para a entidade, para o setor ou para a Administração Pública) e da Natureza da Inovação (radical ou incremental); - Potencial de demonstração e disseminação de resultados – avaliado em função da capacidade revelada pela operação para disseminar os resultados para outras entidades públicas. 	Elevado	A operação revela elevado grau de inovação, bem como de demonstração e disseminação de resultados.
				Medio	A operação revela razoável grau de inovação, bem como um aceitável nível de demonstração e disseminação de resultados.
				Reduzido	A operação não revela razoável grau de inovação, nem um aceitável nível de demonstração e disseminação de resultados.
	35%	A.3 - Capacidade de concretização de operações de modernização e de capacitação da Administração Pública	<p>No presente subcritério pretende-se avaliar o grau de execução e de concretização de resultados de operações apoiadas no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) ou em anteriores concursos/convites, quando aplicável, bem como a capacidade pré-instalada da entidade para a implementação e sustentabilidade da operação em análise, considerando para o efeito os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grau de execução e de concretização de resultados operações apoiadas no Quadro de Referência Estratégico Nacional (QREN) ou em anteriores concursos/convites – através do qual se avaliam os níveis de execução física e financeira de operações anteriormente apoiadas, quando aplicável; - Capacidade pré-instalada da entidade para a implementação e sustentabilidade da operação – através do qual se avalia a capacidade e competências do beneficiário para garantir a implementação e a sustentabilidade da operação. 	Elevado	O beneficiário revela elevada capacidade e competências para garantir a implementação e a sustentabilidade da operação, revelando elevado grau de concretização de resultados.
				Medio	O beneficiário revela razoável capacidade e competências para garantir a implementação e a sustentabilidade da operação, revelando um aceitável grau de concretização de resultados.
				Reduzido	O beneficiário não revela possível capacidade e competências para garantir a implementação e a sustentabilidade da operação, não assegurando um aceitável grau de concretização de resultados.



Critérios	% Pond.	Sub - Critérios	O que se avalia	Mérito	Descrição
B. Impacto da Operação (50%) (30%B1+30%B2+40%B3)	30%	B.1 - Contributo da operação para os indicadores de Resultado do PO e para outros Domínios Temáticos	<p>No presente subcritério pretende-se avaliar o contributo da operação para os Indicadores de Resultado do PO e para os outros Domínios Temáticos, considerando para o efeito os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contributo para os indicadores de resultado dos PO - avaliado em função da relevância da operação para os indicadores de resultado dos PO; - Contributo para outros Domínios Temáticos - avaliado em função do contributo da operação para os Domínios Temáticos Inclusão Social e Emprego, Capital Humano e Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos. 	Elevado	A operação revela elevado grau de articulação com os indicadores de resultado dos PO, com forte contributo para outros Domínios Temáticos, nomeadamente para os Domínios Temáticos Inclusão Social e Emprego, Capital Humano e Sustentabilidade e Eficiência no Uso de Recursos.
	30%	B.2 - Contributo para a integração de serviços públicos e para as estratégias e objetivos de políticas públicas de modernização e capacitação da Administração Pública	<p>No presente subcritério pretende-se avaliar o contributo da operação para a política nacional para a modernização e capacitação da Administração Pública e para a integração de serviços públicos, bem como o grau de envolvimento e participação das entidades beneficiárias em redes de cooperação permanentes com outras entidades públicas, considerando para o efeito os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participação em redes de cooperação permanentes com outras entidades públicas - avaliada em função da adequação das parcerias estabelecidas pelos beneficiários nas fases de investimento e de funcionamento; - Contributo para a integração de serviços públicos - avaliado em função do grau de integração de serviços, processos e recursos, com outras entidades públicas; - Contributo para a política nacional para a modernização e capacitação da Administração Pública - avaliado em função do grau de enquadramento e concretização dos objetivos estabelecidos em matéria de modernização e capacitação administrativas. 	Elevado	A operação possui parcerias muito consistente que revelam elevada capacidade de participação em redes de cooperação permanentes com outras entidades públicas e de integração nacional para a modernização e capacitação da Administração Pública
B. Impacto da Operação (50%)	40%	B.3 - Contributo para a melhoria da prestação do serviço aos cidadãos e às empresas	<p>No presente subcritério pretende-se avaliar o contributo da operação para a acessibilidade dos cidadãos e das empresas aos serviços da Administração Pública, tendo em conta o impacto da operação na relação entre os cidadãos e as empresas e a Administração Pública ao nível da prestação de serviços, e a própria população-alvo beneficiada com a operação, considerando para o efeito os seguintes parâmetros:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acessibilidade e interação dos cidadãos e das empresas com os serviços da Administração Pública - através do qual se avalia a orientação dos objetivos 	Elevado	A operação constitui um elevado contributo para a acessibilidade dos cidadãos e das empresas aos serviços da Administração Pública, promovendo uma muito boa acessibilidade e interação dos cidadãos e das empresas com os serviços da Administração Pública, revelando um impacto muito positivo na sua população alvo.
	30%			Reduzido	A operação não possui parcerias consistente nem revela capacidade de participação em redes de cooperação permanentes com outras entidades públicas e de integração dos serviços públicos, apresentando um reduzido contributo para a política nacional para a modernização e capacitação da Administração Pública



UNIÃO EUROPEIA
Fundos Europeus
Estruturais e de Investimento

		<p>fundamentais da operação para melhoria das condições de acesso dos cidadãos e das empresas aos serviços prestados pela entidade, considerando igualmente a relevância dos serviços prestados;</p> <p>- População-Alvo beneficiada com a operação — através do qual se avalia o impacto da operação na população potencialmente destinatária.</p>	<p>Reduzido</p>	<p>1</p>	<p>A operação não constitui um contributo satisfatório para a acessibilidade dos cidadãos e das empresas aos serviços da Administração Pública, não promovendo uma boa acessibilidade e interação dos cidadãos e das empresas com os serviços da Administração Pública, revelando baixo impacto na sua população alvo.</p>
--	--	--	-----------------	----------	--

7

Anexo C - Checklist

Princípios Transversais da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação

Identificação da Operação e do Beneficiário

Entidade beneficiária:	NIF, acrónimo e/ou nome da entidade beneficiária		
Nº da Candidatura (Código Universal):	XXXXXX(PO) - 99(Eixo) - 99999(P/TI) - FUNDO (FEDER, FC, FSE, FEADER, FEAMP) - 999999 (nº sequencial dentro do PO e da TI)		
Título da operação			
Tipologia de operação	Número da TO		
Concurso (Aviso):	XXXXXX (PO) - 99(TI) - 9999(ANO) - 99(sequência no PO/Ano)		
Data de submissão da candidatura:	dd-mm-aaaa		
Data de início da operação:	dd-mm-aaaa	Data de fim da operação:	dd-mm-aaaa
Data de aprovação da operação:	dd-mm-aaaa		

Promoção da Igualdade entre Homens e Mulheres e Igualdade de Oportunidades e Não Discriminação
Regulamento (UE) n.º 1303/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigo 7.º]
Regulamento (UE) n.º 1304/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro [Artigos 7.º e 8.º]

Outra legislação aplicável: Em anexo outra legislação nacional e compromissos internacionais relevantes no domínio da igualdade entre homens e mulheres e igualdade de oportunidades e da não discriminação

Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários			A preencher pela AG/OI		
	S	N	NA	Evidências documentais (em anexo)	Verificação de Gestão (em que fase?)	Observações
Avaliação Global						
A operação tem em conta aspetos relacionados com a igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?						
A organização dispõe de indicadores quantitativos e qualitativos desagregados em relação aos aspetos da igualdade entre homens e mulheres, igualdade de oportunidades e da não discriminação em razão da deficiência, raça ou origem étnica, religião ou crença, região, idade ou orientação sexual?				Ex Sistema de Gestão da Qualidade ou Excelência que integre a perspetiva de género		
Igualdade no acesso ao emprego, no trabalho, no ensino e na formação profissional						
A operação promove a igualdade salarial entre homens e mulheres?				Ex Balanço das diferenças remuneratórias entre mulheres e homens, Balanço social ou qualquer outro documento de gestão onde seja feita a caracterização dos recursos humanos		
A organização dispõe de instrumentos ou foram previstas ações destinadas a promover uma gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos?				Ex - Plano para a Igualdade, - Plano de Sensibilização e Informação interno, - Plano de Formação, - Produção de suportes comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outras		
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização? <i>Nota: Não existe paridade de género se a representatividade dos sexos é inferior a 33,3% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal dirigente nos órgãos da Administração Pública. NA por exemplo, no caso de empresários em nome individual.</i>				Ex - Estatutos/Orgânica da entidade, - Guia de boas práticas com regra de paridade de géneros em cargos dirigentes, Balanço social		
Foram estabelecidas práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?				Ex - Processos de seleção baseadas na igualdade e transparência; - Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades, - Registos de participação em seminários, workshops de apoio à		



				valorização/reconversão profissional		
				Ex: - Contratação de trabalhadores/as do género sub-representado em determinada profissão; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexistas. Outros		
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar						
				A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?		
Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários			A preencher pela AG/OI		
	S	N	NA	Evidências documentais (em anexo)	Verificação de Gestão (em que fase?)	Observações
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?				Ex: - Incentivos ou apoios destinados ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extracurricular; apoio a outras pessoas a cargo; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário, como o horário flexível, específico ou jornada contínua; - Posto médico no local de trabalho; - Campanhas de vacinação da gripe sazonal para trabalhadores/as, outras; - Apoios às famílias, nomeadamente monoparentais; - Incentiva à alternância de género no apoio à família Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas em Regulamento interno ou Balanço Social das organizações		
Promoção da integração de pessoa com deficiência ou incapacidade						
				A operação facilita a integração de pessoa com deficiência ou incapacidade?		
A organização adota medidas que permitam responder aos objetivos estratégicos do Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiências ou Incapacidade?				Ex: - Atendimento prioritário; - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Suportes comunicacionais em braille para pessoas cegas ou amblíopes ou em língua gestual e legendados para pessoas surdas; - Serviços de interpretação de língua gestual; - Sites/suportes digitais/plataformas informáticas acessíveis para pessoas com outras limitações funcionais; - Modalidades de prestação de trabalho como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário como o horário flexível ou específico		
A organização adota políticas de gestão de recursos humanos que seja favorável à inclusão de pessoa com deficiência ou incapacidade e à melhoria das acessibilidades?				Ex: - Quotas de admissão para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Formação profissional adaptada para pessoas com deficiência ou incapacidade; - Postos de trabalho adaptados às necessidades		
Prevenção de práticas discriminatórias						
				A operação promove a prevenção de práticas discriminatórias		
A organização adota orientações e/ou procedimentos que promovam a utilização de linguagem e imagens não sexista e inclusiva na comunicação interna e externa?				Ex: - Manual ou guia de linguagem inclusiva; - Sessões de sensibilização para a adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas - Manual para apresentação de queixas de discriminação, assédio ou atitudes sexistas,		

			<ul style="list-style-type: none"> - Sessões informativas ou formação - Adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio e violência no trabalho - Sessões de sensibilização e informação sobre assédio moral, sexual e violência no trabalho - Outros mecanismos para detetar e solucionar este tipo de situações 		
--	--	--	--	--	--

Parecer global conclusivo (a preencher pela AG/OI em sede de análise de candidatura)

Parecer:

Balço Final (a preencher pela entidade beneficiária em sede de pedido de pagamento de saldo final)

Anexo I – Legislação Aplicável

Compromissos Internacionais

Declaração Universal dos Direitos Humanos [Artigo 7.º];
Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [TÍTULO III – IGUALDADE - Artigos 20.º a 26.º];
Tratado da União Europeia e Tratado de Funcionamento da União Europeia (PARTE II – NÃO DISCRIMINAÇÃO E CIDADANIA DA UNIÃO);
Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020)
Convenção das Nações Unidas sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009-2019);
Estratégia Europeia para a Deficiência (2010-2020)
Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação Racial

Legislação na área da Igualdade de Género

Bases Gerais

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o **Piano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
Constituição da República Portuguesa - **Princípio da igualdade** [Artigo 13.º]; **Reconhecimento da maternidade e a paternidade** como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

Trabalho, emprego e empreendedorismo

Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor** e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a **igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes**;
Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
Lei n.º 26/2019, de 28 de março, Regime da **representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública**;
Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a **Lei da Paridade**;
Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que institui a **representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa**;
Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, promove um maior **equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas** e institui **mecanismos de promoção da igualdade salarial**;
Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de **Planos para a Igualdade em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado** e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

Conciliação vida profissional com a vida privada

Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

Legislação na área da Violência Doméstica



Bases Gerais

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o **Plano de Ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD)**, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;

Código Penal [38.ª Alteração] pela Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto, criação dos crimes de mutilação genital feminina, perseguição e casamento forçado e alteração aos crimes sexuais.

Violência doméstica

Regime Jurídico Aplicável à Violência Doméstica [Legislação consolidada], aprovado pela Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;

Diretiva n.º 5/2019, 4 de dezembro, estabelece procedimentos específicos a observar pelos magistrados e agentes do Ministério Público na área da violência doméstica;

Resolução de Conselho de Ministros M n.º 139/2019, de 19 de agosto, que aprova medidas de prevenção e combate à violência doméstica, Despacho n.º 9494/2019, de 14 de outubro, cria o **Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida**, no âmbito da DGS, com o objetivo de reforçar mecanismos de prevenção, diagnóstico e intervenção;

Lei n.º 80/2019, de 2 de setembro, assegura formação obrigatória aos magistrados em matéria de direitos humanos e violência doméstica, procedendo à terceira alteração à Lei n.º 2/2008, de 14 de janeiro, que regula o ingresso nas magistraturas, a formação de magistrados e a natureza, estrutura e funcionamento do Centro de Estudos Judiciários;

Portaria n.º 197/2018, de 06 de julho, procede à regulamentação do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, diploma que regula as condições de organização e funcionamento das estruturas de atendimento, respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo que integram a rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, prevista na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro;

Estatuto da Vítima, aprovado pela Lei n.º 130/2015, de 4 de setembro;

Vigilância eletrónica

Lei n.º 33/2010, de 2 de setembro, diploma que regula a utilização de meios técnicos de controlo à distância (Vigilância Eletrónica), com as alterações introduzidas pelo Decreto Lei n.º 94/2017, de 23 de agosto;

Portaria n.º 220/A/2010, de 16 de abril, alterada pela Portaria n.º 63/2011, de 23 de março, estabelece as condições de utilização inicial dos meios técnicos de teleassistência, previstos nos n.ºs 4 e 5 do artigo 20.º, e dos meios técnicos de controlo à distância previstos no artigo 35.º, ambos da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas.

Legislação na área não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

Bases gerais

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (em curso)

Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;

O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro, que cria o **Estatuto do Cuidador Informal** e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;

Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;

Decreto-Lei n.º 129/2017 de 9 de outubro, que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);

Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade (PEAQPDI)** e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;

Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, alterado pelo Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho, que o republica, e do qual é parte integrante o **Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade**, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e incapacidade.

Legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

Bases Gerais

Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto;

Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que a republica;

Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)



Trabalho, emprego e empreendedorismo

Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]

Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

Bases Gerais

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM n.º 61/2018, de 21 de maio;

Lei n.º 38/2018 de 7 de agosto, que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;

Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto, que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]



Anexo II – Conceitos

Fonte da generalidade dos conceitos, exceto referências específicas:

<http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

Gender equality glossary and thesaurus, promovido pelo EIGE - Instituto Europeu para a Igualdade de Género.

- «Assédio», todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];
- «Assédio sexual», todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador - Artigo 29.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada];
- «Bifobia», prática ou atitude negativa relativamente à bissexualidade ou a pessoas bissexuais, com base no preconceito.
- Bissexual: pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de ambos os sexos;
- «Conciliação da vida profissional com a vida privada», visa atingir o equilíbrio entre a vida profissional e as tarefas domésticas, os cuidados a pessoas dependentes, as responsabilidades extracurriculares ou outras prioridades importantes da vida;
- «Dessegregação do mercado de trabalho», políticas que visam reduzir ou eliminar a segregação de género (vertical e/ou horizontal) no mercado de trabalho;
- «Dignidade no trabalho», direito de todos os trabalhadores/as a serem tratados com dignidade e respeito e, em particular, desfrutar de um ambiente de trabalho seguro, livre de assédio, seja assédio moral ou assédio sexual e qualquer outro ato de violência de género ou de alguma forma discriminatória;
- «Discriminação», situação em que uma pessoa é tratada desfavoravelmente em razão do sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência ou incapacidade, orientação sexual ou identidade de género do que outra pessoa é, foi ou seria tratada em uma situação comparável;
- «Discriminação racial», todos os comportamentos que direta ou subtilmente, prejudiquem uma pessoa em razão da sua cor de pele, da sua nacionalidade, da sua raça ou da sua origem étnica [Fonte: in <https://www.cicdr.pt/-/faqs> Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)];
- «Expressão de género», modo como cada pessoa exprime a sua identidade de género, envolvendo aspetos diversos como o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e expressão corporal, e que, ao contrário da identidade de género, corresponde ao que pode ser observado do exterior [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Género», atributos e expectativas socialmente associadas a ser-se do sexo feminino ou do sexo masculino, bem como às relações entre mulheres e homens; atributos, expectativas e relações socialmente construídos, variando consoante a sociedade e o período histórico; abrange um conjunto amplo de representações relativas a comportamentos que condicionam o que é esperado, permitido e valorizado numa mulher ou num homem; na maioria das sociedades, existem diferenças e desigualdades entre mulheres e homens no que diz respeito às responsabilidades atribuídas, às atividades empreendidas, ao acesso aos recursos e ao controlo sobre os mesmos, bem como às oportunidades no acesso à tomada de decisão. O género inclui-se num contexto sociocultural mais abrangente, no qual se integram outros fatores importantes para a sua análise como a origem racial e étnica, a idade, o nível de pobreza, etc. [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Grupos vulneráveis», grupos de pessoas que apresentam maior risco de pobreza, exclusão social, discriminação e violência do que a população em geral, incluindo, entre outras, minorias étnicas, migrantes, pessoas com deficiência ou incapacidade, idosos isolados e crianças;
- «Heterossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas de sexo diferente do seu [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Homofobia», prática ou atitude negativa relativamente à homossexualidade ou a pessoas homossexuais, com base no preconceito [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Homossexual», pessoa que se sente atraída afetiva e/ou sexualmente por pessoas do mesmo sexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Identidade de género», experiência interna e individual sentida por cada pessoa relativamente ao género com que se identifica, que pode ou não corresponder ao sexo atribuído à nascença. Pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza e outras expressões de género, incluindo o comportamento, o vestuário, a expressão verbal e corporal [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];

- «Igualdade de género», direitos, responsabilidades e oportunidades iguais entre mulheres e homens e meninas e meninos;
- «Igualdade de oportunidades», é um princípio fundamental da justiça social, considerando que diferentes contextos, sociais e territoriais, exigem diferentes respostas com vista a assegurar a igualdade de oportunidades. O princípio de igualdade de direitos significa que as necessidades de cada pessoa têm igual importância, que essas necessidades devem constituir a base da planificação das sociedades e que os recursos devem ser utilizados, de maneira a garantir que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de participação [Fonte: in Dicionário do desenvolvimento, Centro de Informação das Nações Unidas em Portugal];
- «Igualdade de oportunidades entre mulheres e homens», ou ausência de barreiras à participação económica, política e social em razão de sexo e género;
- «Igualdade salarial», remuneração igual por trabalho ao qual é atribuído igual valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, em relação a todas as condições remuneratórias;
- «Linguagem não sexista e inclusiva», realização da igualdade de género na linguagem escrita e falada, alcançada quando mulheres e homens e aqueles que não se enquadram no sistema binário de género são tornados visíveis e abordados na linguagem como pessoas de igual valor, dignidade, integridade e respeito;
- «Orientação sexual», atração afetiva e/ou sexual por pessoas de sexo diferente (heterossexual), do mesmo sexo (gay ou lésbica) ou de mais do que um sexo (bissexual) [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Participação equilibrada por género», representação de mulheres ou homens em órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa não inferior a 33,3%, ou em cargos dirigentes nos órgãos da Administração Pública não inferior a 40% como limite de paridade;
- «Pessoas LGBTI», termo usado para referir de forma conjunta as pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Trans e Intersexo [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Profissões com sub-representação de género no mercado de trabalho», aquelas em que se verifica uma representatividade inferior a 33,3% em relação a um dos sexos [Fonte: adaptado de <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao> Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP, I.P.)];
- «Segregação em função do género», diferenças nos padrões de representação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho e na prestação de cuidados domésticos não remunerados, e nas escolhas de educação de jovens;
- «Segregação horizontal», concentração de mulheres e homens em setores e ocupações específicos;
- «Segregação vertical», concentração de mulheres e homens em graus, níveis de responsabilidade ou cargos específicos;
- «Sexo», características biológicas que definem os seres humanos como mulher ou homem [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Trans», sinónimo de transgénero, pessoa cuja identidade de género não corresponde ao sexo que lhe foi atribuído à nascença, que pode desejar ou não a modificação da aparência ou do corpo por meios cirúrgicos, farmacológicos ou de outra natureza [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Transfobia», prática ou atitude negativa relativamente à transexualidade ou a pessoas trans, com base no preconceito [Fonte: in <https://www.cig.gov.pt/lgbti/glossario-orientacao-sexual-identidade-expressao-genero-caracteristicas-sexuais> Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)];
- «Violência de género», a violência dirigida contra uma pessoa devido ao seu sexo, à sua identidade de género ou à sua expressão de género ou que afete de forma desproporcionada pessoas de um sexo particular - é considerada violência baseada no género; pode traduzir-se em danos físicos, sexuais, emocionais ou psicológicos, ou em prejuízos económicos para a vítima. A violência baseada no género é considerada uma forma de discriminação e uma violação das liberdades fundamentais da vítima, e inclui a violência nas relações de intimidade, a violência sexual (nomeadamente violação, agressão e assédio sexual), o tráfico de seres humanos, a escravatura e diferentes formas de práticas tradicionais nefastas, tais como os casamentos forçados, a mutilação genital feminina e os chamados crimes de honra. As mulheres vítimas de violência baseada no género e os/as seus/suas filhos/as necessitam, muitas vezes, de apoio e proteção especializados, devido ao elevado risco de vitimização secundária e repetida, de intimidação e de retaliação ligado a esse tipo de violência [Fonte: in Definição de violência de género adaptada a partir dos considerandos da DIRETIVA 2012/29/UE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 25 de outubro de 2012 que estabelece normas mínimas relativas aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas da criminalidade e que substitui a Decisão-Quadro 2001/220/JAI do Conselho];
- «Violência contra as mulheres», constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, abrangendo todos os atos de violência de género que resultem, ou possam resultar, em danos ou sofrimentos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos para as mulheres, incluindo a ameaça de tais atos, a coação ou a privação arbitrária da liberdade, tanto na vida pública como na vida privada; tem uma base estrutural e socialmente construída e é uma das formas mais comuns de violência baseada no género [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea a) da Convenção de Istambul];
- «Violência doméstica», abrange todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem na família ou na unidade doméstica, ou entre cônjuges ou ex-cônjuges, ou entre companheiros ou ex-companheiros, quer o agressor coabite ou tenha coabitado, ou não, com a vítima [Fonte: in Artigo 3 – “Definições”, alínea b) da Convenção de Istambul]. integra o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;



