



CONVITE PARA APRESENTAÇÃO DE CANDIDATURAS
AVISO Nº POISE- 29-2021-08

**3.02 - Apoio ao emprego de pessoas com
deficiência e ou incapacidade**

Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

Objetivo Temático: 09. - Promover a inclusão social e combater a pobreza e discriminação

Objetivo Específico: Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação

Eixo Prioritário: 03. - Promover a inclusão social e combater a pobreza e a discriminação

Prioridade de Investimento: Inclusão ativa, inclusivamente com vista a promover oportunidades iguais e a participação ativa e melhorar a empregabilidade

Tipologia de Intervenção: 29 - Inclusão ativa de população com deficiência/incapacidade

Fundo Social Europeu

março de 2021

Conteúdo

1. Preâmbulo.....	3
2. Beneficiário	3
3. Âmbito/Objetivos.....	3
4. Ações elegíveis	4
5. Destinatários elegíveis	4
6. Calendário	4
7. Dotação indicativa e financiamento público a conceder	5
8. Procedimento para apresentação das candidaturas	5
9. Duração das candidaturas.....	5
10. Critérios de elegibilidade do beneficiário	6
11. Número de candidaturas a apresentar por beneficiário.....	6
12. Área geográfica	7
13. Documentos a apresentar com a candidatura.....	7
14. Indicadores a contratualizar	7
15. Forma, montantes e limites dos apoios	8
16. Regras de elegibilidade das despesas	8
17. Despesas elegíveis	9
18. Processo de análise e decisão das candidaturas.....	9
19. Condições de alteração	10
20. Regime de financiamento e prazos de decisão.....	10
21. Eficiência e resultados	12
22. Direitos e obrigações do beneficiário	12
23. Regras de informação e comunicação sobre o financiamento das operações	14
24. Divulgação dos resultados	14
▪ Disposições legais e regulamentares aplicáveis.....	14
25. Contactos a nível nacional	15
26. Anexos.....	16
1. Deliberação n.º 82/2015, de 11 de novembro, da CIC Portugal 2020	16
2. Prazos para análise e decisão de candidaturas	17
3. Simulador de Correção Financeira	18
4. Tabelas de custos unitários (€/mês).....	19
5. Checklist de avaliação da promoção da Igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação	25

1. Preâmbulo

Nos termos previstos no artigo 9.º do Regulamento Específico do Domínio da Inclusão Social e Emprego, publicado em anexo à Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, alterada pelas Portarias n.º 181-C/2015, de 19 de junho, n.º 265/2016, de 13 de outubro, n.º 41/2018, de 1 de fevereiro, que o republica, Portaria n.º 235/2018, de 23 de agosto, Portaria n.º 66/2019, de 26 de fevereiro, Portaria n.º 140/2020, de 15/06/2020, Portaria n.º 163/2020, de 01/07/2020 e Portaria n.º 279/2020, de 07/12/2020, doravante designado por Regulamento Específico, as candidaturas são apresentadas por concurso ou por convite, sendo os respetivos avisos publicitados no Portal do Portugal 2020 (www.portugal2020.pt) e na página da Internet da Autoridade de Gestão do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (PO ISE), doravante designada por Autoridade de Gestão.

O presente aviso configura um convite para apresentação de candidaturas, tendo sido elaborado nos termos previstos no n.º 6 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 215/2015, de 6 de outubro, Decreto-Lei n.º 88/2018, de 6 de novembro, Decreto-Lei n.º 127/2019, de 29 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 10-L/2020, de 26/03/2020 que estabelece as regras gerais de aplicação dos programas operacionais e dos programas de desenvolvimento rural financiados pelos fundos europeus estruturais e de investimento (FEEI), para o período de programação 2014-2020.

Considerando que este convite se dirige a um beneficiário responsável pela execução de políticas públicas, está dispensado, por força da Deliberação n.º 82/2015, de 11 de novembro, da Comissão Interministerial de Coordenação (CIC) do Portugal 2020 (Anexo 1), da fundamentação específica prevista no n.º 6 do artigo 9.º do Regulamento Específico, em conjugação com o n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação.

2. Beneficiário

De acordo com a alínea b) do n.º 1 do artigo 154.º do Regulamento Específico em conjugação do seu n.º 2, acede aos apoios concedidos, no âmbito da presente tipologia de operações, enquanto organismo responsável pela concretização dos respetivos instrumentos de política pública, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP (IEFP, IP).

3. Âmbito/Objetivos

Constituem objetivos da presente tipologia de operações:

- a) Apoiar a integração ou reintegração no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e incapacidade desempregadas ou à procura de primeiro emprego, através de formação prática em contexto laboral, que complementa e aperfeiçoa as suas competências, de forma a facilitar o seu recrutamento e integração e a potenciar o desempenho profissional;

Regulamento
Específico

Aviso no Portal
Portugal 2020

Decreto-Lei n.º
159/2014

Deliberação n.º
82/2015, de 11 de
novembro, da CIC
Portugal 2020

IEFP, IP

b) Reforçar as competências relacionais e pessoais das pessoas com deficiências e incapacidade, valorizar a sua autoestima e estimular hábitos de trabalho, através do desenvolvimento de atividades socialmente úteis.

4. Ações elegíveis

No âmbito do presente Convite, são elegíveis as ações que visam o desenvolvimento de projetos dirigidos a pessoas com deficiência e incapacidade, em idade ativa, no âmbito do emprego apoiado instituído pelo Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelos Decretos-Leis n.º 131/2013, de 11 de setembro, e 108/2015, de 17 de junho, na modalidade de estágio de inserção para pessoas com deficiência e incapacidade que se encontra regulamentada, designadamente, nos termos das disposições legais abaixo indicadas:

- Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril, e alterada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro;
- Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto
- Despacho n.º 4462/2017, de 24 de maio;
- Despacho n.º 9620/2017, de 2 de novembro;
- Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril;
- Despacho n.º 5661/2018, de 7 de junho;
- Despacho n.º 3184/2019, de 22 de março;
- Despacho n.º 5490/2020, de 13 de maio;
- Despacho n.º 714-B/2021, de 15 de janeiro.

- A menção feita aos diplomas antes identificados considera-se automaticamente referenciada para os diplomas que os alterem ou lhes sucedam e que regulem matéria idêntica, desde que se enquadrem na alínea a) do n.º 9 do art.153.º do Regulamento Específico.

5. Destinatários elegíveis

São destinatários das ações previstas no ponto 4 do presente aviso, pessoas com deficiência e incapacidade, desempregadas ou à procura do primeiro emprego, inscritas nos centros de emprego ou centros de emprego e formação profissional.

6. Calendário

O período para apresentação das candidaturas decorre das 09:00h do dia 18 de março de 2021 até às 18:00h do dia 19 de abril de 2021.

Aconselha-se o beneficiário a acautelar a submissão atempada das candidaturas, evitando a submissão das mesmas nos últimos dias do prazo.

Estágios de Inserção

Período de
candidatura:
18/03/2021 a
19/04/2021

7. Dotação indicativa e financiamento público a conceder

A dotação financeira indicativa afeta ao presente convite é de 7.000.000,00€ (sete milhões de euros) para uma meta de 1.012 participantes com deficiência e incapacidade nas ações de reabilitação profissional.

A comparticipação pública da despesa total elegível é repartida pelo Fundo Social Europeu (85%) e pela contribuição pública nacional (15%), sendo esta última suportada pelo beneficiário, nos termos conjugados dos n.ºs 1 e 6 do artigo 5.º do Regulamento Específico.

8. Procedimento para apresentação das candidaturas

A apresentação de candidaturas é efetuada através da submissão de formulário eletrónico no Balcão do Portugal 2020 (<https://balcao.portugal2020.pt/>), doravante designado por Balcão 2020.

Previamente à apresentação das candidaturas, os beneficiários devem efetuar o seu registo e autenticação no Balcão 2020. Com essa autenticação é criada uma área reservada para o beneficiário, a qual conta com um conjunto de funcionalidades, independentemente da natureza das operações, a região ou o Programa Operacional a que pretende candidatar-se.

Nessa área reservada reside uma série de dados relativos à caracterização dos beneficiários, os quais devem ser confirmados e completados, servindo de suporte às candidaturas apresentadas ao Portugal 2020.

No portal do Portugal 2020 (<https://www.portugal2020.pt>) os candidatos têm acesso:

- a) A outras peças e informações relevantes, nomeadamente legislação enquadadora;
- b) Ao suporte técnico e ajuda ao esclarecimento de dúvidas no período em que decorre o convite;
- c) A pontos de contacto para obter informações adicionais.

9. Duração das candidaturas

As candidaturas apresentadas no âmbito deste convite têm a duração máxima de 48 meses, devendo estar concluídas, no limite, até 31 de dezembro de 2022, podendo ser avaliada a oportunidade da sua prorrogação mediante submissão do respetivo pedido de alteração, não podendo, no entanto, prolongar-se para além de 30 de junho de 2023, salvo se outra disposição vier a ser definida em sede de regras de encerramento do PT 2020.

As ações integradas nas candidaturas apresentadas devem ter início e término no período de duração das mesmas.

Nos termos do n.º 6 do artigo 65.º do Regulamento (UE) n.º 1303/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, não podem ser

Dotação de 7 milhões para uma meta de 1.012 participantes com deficiência e incapacidade nas ações de reabilitação profissional

Apresentação de candidaturas no Balcão 2020

Operações com a duração máxima de 48 meses

selecionadas para efeitos de financiamento as operações que estejam materialmente concluídas ou totalmente executadas antes da apresentação da candidatura.

10. Critérios de elegibilidade do beneficiário

O Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP deve declarar ou comprovar, se para tal for notificado, o cumprimento dos critérios abaixo elencados, designadamente os previstos nos artigos 13.º e 14.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua redação atual:

- Está legalmente constituído;
- Tem a situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a administração fiscal e a segurança social, a verificar até ao momento da assinatura do termo de aceitação;
- Pode legalmente desenvolver as atividades no território abrangido pelo PO e pela tipologia das operações;
- Possui, ou pode assegurar, até à aprovação da candidatura, os meios técnicos, físicos e financeiros e os recursos humanos necessários ao desenvolvimento da operação;
- Tem a situação regularizada em matéria de reposições, no âmbito dos financiamentos dos FEEI;
- Apresenta uma situação económico-financeira equilibrada ou demonstram ter capacidade de financiamento da operação;
- Não apresenta a mesma candidatura a financiamento por outro organismo, no âmbito da qual ainda esteja a decorrer o processo de decisão ou em que a decisão sobre o pedido de financiamento tenha sido favorável, exceto nas situações em que tenha sido apresentada desistência;
- Encontra-se, no âmbito do FSE, certificado ou recorre a entidades formadoras certificadas, quando tal seja exigível;
- Não detém nem tenha detido capital numa percentagem superior a 50 %, por si ou pelo seu cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou pelos seus ascendentes e descendentes até ao 1.º grau, bem como por aquele que consigo viva em condições análogas às dos cônjuges, em empresa que não tenha cumprido notificação para devolução de apoios no âmbito de uma operação apoiada por fundos europeus;
- Que não está impedido de recorrer ao financiamento do FEDER, FSE, FC, FEADER (agricultura) e FEAMP;
- Não tem salários em atraso (*cf. al. I) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março, alterada pelas Portarias n.ºs 242/2015, de 13 de agosto, 122/2016, de 4 de maio e 129/2017, de 5 de abril, 19/2018, de 17 de janeiro, e 175/2018, de 19 de junho*).

11. Número de candidaturas a apresentar por beneficiário

No âmbito do presente convite, o Instituto do Emprego e Formação Profissional, IP, deve apresentar uma candidatura por cada região abrangida.

12. Área geográfica

Para efeitos de financiamento são elegíveis as operações realizadas nas seguintes regiões NUTS II do Continente: Norte, Centro e Alentejo.

13. Documentos a apresentar com a candidatura

Ao formulário de candidatura tem obrigatoriamente que ser anexado, através de *upload*, os seguintes documentos:

- a) Fundamentação adequada da candidatura;
- b) Explicitação dos métodos de cálculo que sustente o montante financeiro solicitado;
- c) Checklist de avaliação da igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação, disponível no anexo 5;

14. Indicadores a contratualizar

Nos termos do n.º 3 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação, o grau de cumprimento e de incumprimento dos resultados acordados no âmbito de uma candidatura releva como critério de determinação do montante de apoio financeiro a conceder na candidatura em causa e no momento do pagamento do saldo final, sendo também fator de ponderação no procedimento de seleção de candidaturas subsequentes do mesmo beneficiário, independentemente dos fundos e das tipologias das operações.

Nos termos do artigo 7.º do Regulamento Específico são contratualizados com o beneficiário, em sede de decisão de aprovação da candidatura, os resultados a atingir no âmbito da operação apoiada.

Na candidatura o IEF, IP apresenta as metas a contratualizar com a Autoridade de Gestão do POISE para os indicadores de realização e de resultado, que servem de ponderadores na aferição da relevância da operação.

Desta forma, serão contratualizados com a Autoridade de Gestão, os indicadores identificados de seguida, salientando-se que o indicador de realização e de resultado a contratualizar decorre diretamente dos indicadores definidos para o POISE, no âmbito do objetivo específico em que se enquadra esta tipologia de operações.

**NUTS II do
Continente; Norte,
Centro e Alentejo**

**Contratualização de
resultados com o
beneficiário**

Indicadores de Realização e Resultado do Convite			
Indicador		Unidade	Meta
Indicador de Realização	Participantes com deficiência e incapacidade em ações de reabilitação profissional	N.º	1.012
Indicador de Resultado	Participantes com deficiência e incapacidade que concluíram as ações de reabilitação profissional	%	85%

Fórmula de Cálculo para apuramento da meta do Indicador de Resultado:

$$\frac{N.º \text{ de participantes com deficiência e incapacidade que concluíram as ações de reabilitação profissional}}{N.º \text{ de participantes com deficiência e incapacidade em ações de reabilitação profissional}} \times 100\%$$

15. Forma, montantes e limites dos apoios

Os apoios a conceder no âmbito deste convite revestem a natureza de subvenção não reembolsável, assumindo a modalidade de tabelas normalizadas de custos unitários, prevista na alínea c) do n.º 2 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação.

A metodologia de custos simplificados aplicada no âmbito desta tipologia de operações foi aprovada pela CIC Portugal 2020, através Deliberação n.º 2-EE/2015, de 21/10/2015, alterada pelas Deliberações n.º 2-F/2016, de 20 de abril, n.º 2-H/2017, de 18 de julho, e pela Deliberação n.º 22/2018, de 2 de novembro, encontrando-se as tabelas normalizadas de custos unitários (€/mês) aplicáveis em virtude da sua aprovação e respetivas atualizações sistematizadas no anexo 4, de acordo com as disposições legais identificadas no ponto 4 ambos do presente aviso.

16. Regras de elegibilidade das despesas

Na presente tipologia de operação são consideradas elegíveis as despesas realizadas nos termos do n.º 4 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, na sua atual redação, em conjugação com o n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março, na sua atual redação, na medida em que, aos beneficiários públicos responsáveis pela execução de políticas públicas, não se aplica o prazo geral de elegibilidade inicial.

A elegibilidade final das despesas que integram a operação apoiada é de 45 dias úteis após a sua conclusão, nos termos do disposto na parte final do n.º 1 do supra referido artigo 10.º.

Indicador de Realização:
Participantes com deficiência e incapacidade em ações de reabilitação profissional

Indicador de Resultado:
Participantes com deficiência e incapacidade que concluíram as ações de reabilitação profissional

Tabelas normalizadas de custos unitários

Período de elegibilidade

17. Despesas elegíveis

Sem prejuízo do disposto no artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação, são elegíveis as despesas que integram a comparticipação do IEFP, I.P., enquanto organismo responsável pela concretização dos instrumentos de política pública, nos termos e limites dos diplomas normativos enquadradores mencionados no ponto 4 do presente aviso.

18. Processo de análise e decisão das candidaturas

As candidaturas são selecionadas de acordo com os critérios de elegibilidade previstos neste convite.

O IEFP, IP é notificado das correspondentes propostas de decisão das candidaturas por si tituladas, designadamente quanto à eventual intenção de indeferimento e aos respetivos fundamentos, sendo o mesmo ouvido no procedimento, nos termos legais, efeito para o qual é concedido um prazo máximo de 10 dias úteis, contado a partir da data da notificação atrás referida, para apresentar eventuais alegações em contrário.

A decisão fundamentada sobre as candidaturas – que pode ser favorável, desfavorável ou favorável mas condicionada à satisfação de determinados requisitos é proferida pela Autoridade de Gestão no prazo de 60 dias úteis, a contar da data de encerramento do convite.

O mencionado prazo de decisão suspende-se quando sejam solicitados ao IEFP, IP quaisquer esclarecimentos, informações ou documentos, o que só pode ocorrer uma vez. A não apresentação pelo candidato, no prazo de 10 dias úteis, dos esclarecimentos, informações ou documentos solicitados, determina que a análise da candidatura prossegue apenas com os elementos disponibilizados, podendo determinar o seu indeferimento, quando os elementos em falta sejam considerados determinantes para uma decisão favorável, salvo motivo justificável não imputável ao beneficiário e aceite pela Autoridade de Gestão.

A decisão é notificada ao IEFP, IP no prazo de 5 dias úteis, a contar da data da sua emissão (ver diagrama com as respetivas etapas e prazos, constante do Anexo 2 ao presente aviso).

Em caso de aprovação da candidatura, o termo de aceitação deve, no prazo máximo de 10 dias úteis contados desde a data da receção da notificação da decisão de aprovação, ser submetido eletronicamente no Balcão 2020, devidamente autenticado, nos termos previstos no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação, ou ser devolvido por via postal, devidamente assinado por quem tenha poderes para obrigar o IEFP, IP, e com as assinaturas reconhecidas nessa qualidade.

Despesas elegíveis

Audiência de interessados

Decisão proferida no prazo de 60 dias úteis

Suspensão do prazo de decisão

Audiência prévia

Notificação da decisão

Termo de Aceitação submetido eletronicamente no prazo de 10 dias úteis

Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação, a decisão de aprovação caduca caso o termo de aceitação não seja submetido ou devolvido devidamente assinado no prazo máximo de 30 dias úteis, a contar da data da notificação da decisão, salvo motivo justificado, não imputável ao IEFP, IP e devidamente aceite pela Autoridade de Gestão.

A decisão de aprovação das candidaturas é revogada, nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 23º do mesmo diploma, salvo se aquela interrupção da operação tiver sido autorizada pela Autoridade de Gestão ou, nos casos em que o período de adiamento do arranque da operação seja superior a 90 dias úteis em relação à data prevista para o início da sua realização ou à data do conhecimento da decisão de aprovação, quando esta for posterior, caduca nos termos do artigo 12.ºA do Regulamento Específico.

19. Condições de alteração

Os pedidos de alteração à decisão de aprovação são formalizados no Balcão 2020.

É obrigatória a formalização de pedido de alteração quando a operação não se inicie no ano civil previsto para o efeito, nos termos da decisão de aprovação, ou quando inicie num período superior a 90 dias úteis em relação à data prevista para o início ou à data de conhecimento da decisão de aprovação.

Se o IEFP, IP não for notificado da correspondente decisão no prazo máximo de 30 dias úteis, o pedido de alteração considera-se tacitamente deferido, excetuando-se as situações que determinem alterações ao plano financeiro aprovado na programação financeira, as quais exigem decisão expressa a ser proferida no prazo de 60 dias úteis, sem prejuízo do previsto nos nºs. 7 e 8 do artigo 20.º do Decreto-Lei nº 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação.

Quando, nas candidaturas plurianuais, o financiamento aprovado para o ano civil não seja integralmente executado, as verbas em causa transitam automaticamente para o ano civil seguinte.

20. Regime de financiamento e prazos de decisão

A aceitação da decisão de aprovação da candidatura pelo IEFP, I.P., confere-lhe o direito a receber o financiamento para a realização das respetivas operações, nos termos do disposto nos n.ºs 6 e 7 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação.

O IEFP, IP tem direito, para cada candidatura aprovada, a receber um adiantamento no valor correspondente a 15% do montante do financiamento aprovado para cada ano civil, o qual é processado quando se cumpram, cumulativamente, as seguintes condições:

- Submissão eletrónica do termo de aceitação da decisão de aprovação;
- Verificação da situação tributária e contributiva regularizada perante respetivamente, a administração fiscal e a segurança social;
- Comunicação do início ou reinício da operação no Balcão 2020.

Caducidade da decisão

Revogação da decisão

Pedidos de alteração

Deferimento Tácito em 30 dias, com exceção de alterações ao plano financeiro

Adiantamento: 15% do montante aprovado por ano civil

O financiamento concedido pelo PO ISE tem por base o modelo de financiamento praticado pelo IEFP, IP, que assenta na demonstração, por parte da entidade promotora, de elementos de execução física. Por conseguinte, os pagamentos da AG ao IEFP, IP são efetuados em função da atividade comprovada e validada, à data de referência do pedido reembolso em causa.

Os pedidos de reembolso são submetidos no Balcão 2020 com uma periodicidade mínima trimestral, reportando-se ao último dia do mês a que dizem respeito, devendo o IEFP, IP submeter eletronicamente, no Balcão 2020, os dados físicos e financeiros requeridos pelo sistema de informação, em conformidade com o disposto no n.º 3 do artigo 12.º do Regulamento Específico.

Tratando-se de candidaturas plurianuais, o IEFP, IP fica obrigado a submeter eletronicamente, no Balcão 2020, até 31 de março de cada ano, a informação anual da execução física e financeira, reportada a 31 de dezembro do ano anterior, ao abrigo do disposto na alínea b) do n.º 7 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação.

A decisão dos pedidos de reembolso é emitida no prazo de 30 dias úteis, a contar da data de receção do pedido, o qual se suspende, por uma única vez, quando a Autoridade de Gestão solicite cópias dos documentos originais, outros documentos ou esclarecimentos adicionais relativos ao pedido de reembolso em análise.

O IEFP, IP tem direito ao financiamento, por via da apresentação de reembolsos, desde que a soma do adiantamento e dos pagamentos intermédios de reembolsos, não exceda os 85% do montante do financiamento total aprovado.

O pedido de pagamento de saldo final deve ser apresentado em formulário próprio, no Balcão 2020, no prazo de 45 dias úteis, a contar da data da conclusão da operação, referente ao período que medeia entre o último pedido de reembolso apresentado e a data de apresentação do pedido de pagamento de saldo.

Para efeitos de contagem do prazo de apresentação do pedido de pagamento do saldo, considera-se que a data de conclusão da operação é a que consta do cronograma aprovado, em sede de candidatura ou pedido de alteração, como data final para a realização da sua última ação.

Em sede de análise dos pedidos de pagamento de reembolso e saldo é avaliada a elegibilidade, conformidade e razoabilidade das despesas apresentadas pelo IEFP, IP, podendo em saldo final ser revisto o custo total aprovado em candidatura, em função do grau de execução da operação, bem como do cumprimento das metas contratualizadas.

A decisão do pedido de pagamento de saldo é emitida no prazo de 45 dias úteis, a contar da data de receção do pedido, o qual se suspende, por uma única vez, quando a Autoridade de Gestão solicite cópias dos documentos originais, ou outros documentos ou esclarecimentos adicionais relativos ao pedido de saldo.

Pedidos de Reembolso com periodicidade trimestral

Pedido de Reembolso Intermédio até 31 de março

Decisão proferida no prazo de 30 dias úteis

Pagamentos de pedidos de reembolso até 85% do montante aprovado

Pedido de pagamento de saldo

Reduções do apoio

Decisão proferida no prazo de 45 dias úteis

21. Eficiência e resultados

Consideram-se cumpridas as metas contratualizadas em sede de aprovação da candidatura e constantes do termo de aceitação, quando a percentagem de cumprimento for de, pelo menos, 80% do contratualizado.

Abaixo desse limiar será aplicada uma correção financeira proporcional à percentagem do incumprimento da meta do indicador de resultado, num máximo de 5% do montante a aprovar em saldo final, conforme simulador disponível no Anexo 3 ao presente convite. Saliente-se que, para efeitos de cálculo do indicador de resultado (em percentagem), deve ter-se por base o valor registado em sede de saldo para o indicador de realização, ou seja, o número de Participantes com deficiência e incapacidade em ações de reabilitação profissional registados na operação.

De referir que, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação, a Autoridade de Gestão pode proceder à revisão dos resultados contratados, mediante pedido do beneficiário, quando sejam invocadas circunstâncias supervenientes, imprevisíveis à data de aprovação, incontornáveis e não imputáveis ao beneficiário e desde que a operação continue a garantir as condições de seleção do respetivo convite.

22. Direitos e obrigações do beneficiário

A submissão da candidatura confere ao IEFP, IP o direito:

- i. À notificação da decisão que recaiu sobre a candidatura, em estrita observância dos prazos, forma e procedimentos estabelecidos no ponto 18 do presente aviso;
- ii. Ao recebimento do financiamento para realização da operação aprovada, apurado de acordo com a forma, montantes e limites estabelecidos nos pontos 16 e 17 e processado dentro dos prazos e em conformidade com os procedimentos constantes do ponto 20;
- iii. Ao acesso à informação e resultados respeitantes ao presente convite, nos termos do ponto 24.

Com a aceitação da decisão de aprovação da candidatura o IEFP, IP fica obrigado, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação, a:

- a) Executar as operações nos termos e condições aprovados;
- b) Facultar o acesso aos locais de realização das operações e àqueles onde se encontrem os elementos e documentos necessários ao acompanhamento e controlo da operação;
- c) Conservar os documentos relativos à realização da operação, sob a forma de documentos originais ou de cópias autenticadas, em suporte digital, quando legalmente admissível, ou em papel, durante o prazo de três anos, a contar da data do encerramento ou da aceitação da Comissão Europeia sobre a declaração de encerramento do Programa, ou pelo prazo fixado na legislação nacional aplicável;

Cumprimento das metas: 80% do contratualizado

Correção financeira por incumprimento

Direitos dos beneficiários

Obrigações dos beneficiários

- d) Proceder à publicitação dos apoios, em conformidade com o disposto na legislação europeia e nacional aplicável e as disposições previstas no ponto 24 do presente aviso;
- e) Manter as condições legais necessárias ao exercício da atividade;
- f) Repor os montantes indevidamente recebidos e cumprir as sanções administrativas aplicadas;
- g) Manter a sua situação tributária e contributiva regularizada perante, respetivamente, a administração fiscal e a segurança social, a qual é aferida até ao momento de assinatura do termo de aceitação, bem como na altura do pagamento dos apoios;
- h) Ter um sistema de contabilidade organizada ou simplificada, de acordo com o legalmente exigido;
- i) Dispor de um processo relativo à operação, preferencialmente em suporte digital, com toda a documentação relacionada com a mesma devidamente organizada, incluindo o suporte de um sistema de contabilidade para todas as transações referentes à operação;
- j) Assegurar o fornecimento de elementos necessários às atividades de monitorização e de avaliação das operações e participar em processos de inquirição relacionados com as mesmas;
- k) Adotar comportamentos que respeitem os princípios da transparência, da concorrência e da boa gestão dos dinheiros públicos, de modo a prevenir situações suscetíveis de configurar conflito de interesses, designadamente nas relações estabelecidas entre o beneficiário e os seus fornecedores ou prestadores de serviços.

O IEFP, IP fica ainda obrigado a:

- l) Utilizar um sistema contabilístico separado para todas as transações relacionadas com a operação ou a codificação contabilística fiscalmente aceite;
- m) Registrar regularmente, no Balcão 2020, a execução física associada às operações aprovadas pelo PO ISE, recomendando-se que a atualização seja realizada com uma periodicidade trimestral;
- n) Colaborar com a Autoridade de Gestão no apuramento dos Indicadores Comuns para os apoios do FSE definidos nos anexos I e II do Regulamento (UE) n.º 1304/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, alterados pelo Regulamento (EU, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018.

Com vista a garantir o cumprimento adequado desta última obrigação, em concreto o apuramento dos dados a inscrever nos indicadores comuns de realização, importa tomar medidas para uma clara e correta apreensão dos mesmos, o conhecimento do conceito que subjaz a cada indicador e o procedimento de recolha e registo da informação.

Ao IEFP, IP assiste ainda os demais direitos e obrigações estabelecidos nas disposições legais e regulamentares, comunitárias e nacionais aplicáveis.

Obrigações dos beneficiários, em matéria de indicadores

23. Regras de informação e comunicação sobre o financiamento das operações

Todas as ações de informação e comunicação, bem como qualquer produto desenvolvido ou documento relacionado com a operação apoiada devem reconhecer o apoio por fundos europeus, apresentando obrigatoriamente os logótipos do PO ISE, do Portugal 2020, e da União Europeia com referência ao Fundo Social Europeu (por extenso), de acordo com os respetivos manuais de normas gráficas.

24. Divulgação dos resultados

No portal <https://www.portugal2020.pt> encontram-se disponíveis:

- a) Outras peças e informações relevantes, nomeadamente legislação enquadradora e formulário de candidatura;
- b) Acesso ao suporte técnico e ajuda ao esclarecimento de dúvidas no período em que decorre o convite;
- c) Pontos de contacto para obter informações adicionais;
- d) Os resultados do presente convite.

- **Disposições legais e regulamentares aplicáveis**

Às disposições contidas no presente aviso, aplica-se de forma subsidiária o disposto nos seguintes normativos:

- Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro, na sua atual redação;
- Portaria n.º 60-A/2015, de 2 de março, na sua atual redação,
- Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março, na sua atual redação;
- Regulamentos (UE) n.ºs 1303/2013 e 1304/2013, ambos do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de dezembro, alterados pelo Regulamento (EU, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018.
- Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, alterado pela Lei n.º 24/2011, de 16 de junho, e pelos Decretos-Leis n.º 131/2013, de 11 de setembro, e 108/2015, de 17 de junho.
- Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril e pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro;
- Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto;
- Despacho n.º 4462/2017, de 24 de maio;
- Despacho 9620/2017, de 2 de novembro;
- Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril;
- Despacho n.º 5661/2018, de 7 de junho;
- Despacho 3184/2019, de 22 de março;
- Despacho n.º 5490/2020, de 13 de maio;
- Despacho n.º 714-B/2021, de 15 de janeiro;

Informação e
comunicação sobre
financiamento

Portal 2020

Outras disposições

25. Contactos a nível nacional

Autoridade de Gestão do PO ISE

Av.ª Columbano Bordalo Pinheiro, nº 86, 5º andar
1070-065 Lisboa

Lisboa, 16 de março de 2021

Contactos

26. Anexos

1. Deliberação n.º 82/2015, de 11 de novembro, da CIC Portugal 2020



Deliberação n.º 82 / 2015

Orientação operacional - Modalidade de apresentação de candidaturas por convite

Estabelece o n.º 1 do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 setembro, que a apresentação de candidaturas no Portugal 2020 é feita, em regra, no âmbito de um procedimento concursal, só sendo admitida a apresentação de candidaturas, por convite, em casos excecionais, devidamente justificados, nos termos previstos na regulamentação específica e mediante deliberação da CIC Portugal 2020.

Considerando que esta excecionalidade só encontra fundamento quando, nos termos da regulamentação específica aplicável, a apresentação de candidaturas deve ser subordinada ao regime concursal e, bem assim, quando há mais do que um potencial beneficiário da tipologia de operação ou quando o convite não se situa no domínio da assistência técnica, a CIC Portugal 2020, na reunião de 11 de novembro de 2015, deliberou, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 10.º do Decreto-Lei 137/2014, de 12 setembro, dispensar a deliberação relativamente aos convites para apresentação de candidaturas quando as candidaturas respeitem à Assistência Técnica e quando as autoridades de gestão e a Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I.P. verificarem, inequivocamente, que nos termos da regulamentação específica aplicável as candidaturas apenas são passíveis de ter como beneficiário uma única entidade.

CIC Portugal 2020, 11.11.2015

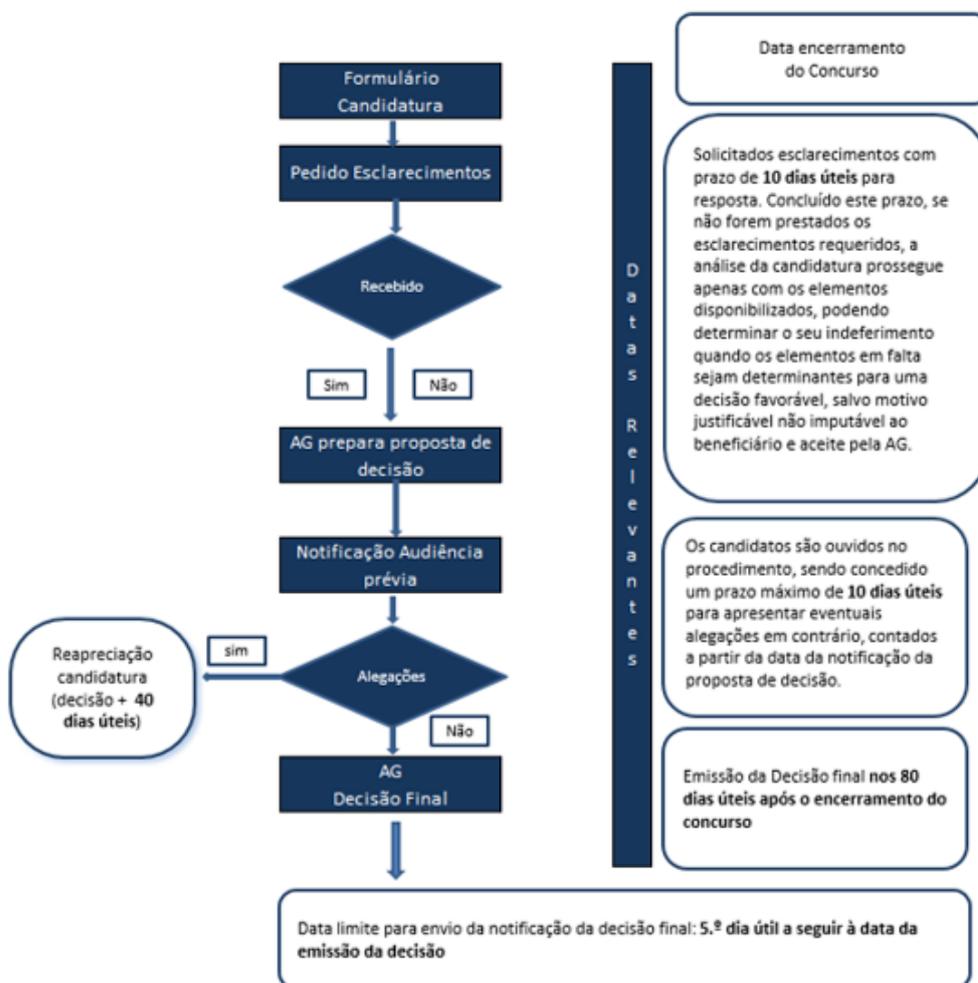
O Secretário de Estado do Desenvolvimento Regional
Coordenador da CIC Portugal 2020



M. Castro Almeida

2. Prazos para análise e decisão de candidaturas

Procedimentos de análise e decisão das candidaturas



3. Simulador de Correção Financeira



Simulador de Correção Financeira_TO 3.02 Apoio ao emprego de pessoas com deficiência e ou incapacidade		
Meta Contratualizada em Candidatura	% Participantes com deficiência e incapacidade que concluíram as ações de reabilitação profissional	
Meta Apurada em saldo	% Participantes com deficiência e incapacidade que concluíram as ações de reabilitação profissional	
	Saldo Final Analisado (DPT)	
Taxa de Cumprimento da Meta de Resultado		0
Correção Financeira		0



4. Tabelas de custos unitários (€/mês)

MEDIDA ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

(Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril)

1. Despacho n.º 4462/2017, de 24 de maio

1.1 – Estágios com majoração

(estágios iniciados entre 2017/01/01 e 2017/07/31)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	550,44€	487,25€
Estagiário nível 3	630,49€	554,66€
Estagiário nível 4	670,52€	588,36€
Estagiário nível 5	710,55€	622,07€
Estagiário nível 6	810,61€	706,33€
Estagiário nível 7	830,62€	723,19€
Estagiário nível 8	850,63€	740,04€

(estágios iniciados a partir de 2017/08/01)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%	FINANCIAMENTO A 100%*
Estagiário nível 2 ou inferior	555,65€	492,46€	576,72€
Estagiário nível 3	635,70€	559,87€	660,98€
Estagiário nível 4	675,73€	593,57€	703,12€
Estagiário nível 5	715,76€	627,28€	745,25€
Estagiário nível 6	815,82€	711,54€	850,58€
Estagiário nível 7	835,83€	728,40€	871,64€
Estagiário nível 8	855,84€	745,25€	892,71€

*Majoração ao abrigo do Despacho n.º 9620/2017, de 02 de novembro

2. Despacho n.º 3803/2018, de 16 de abril

2.1 – Entidades que integrem estagiários com majoração

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	563,87€	499,53€
Estagiário nível 3	645,36€	568,15€
Estagiário nível 4	686,10€	602,47€
Estagiário nível 5	726,85€	636,78€
Estagiário nível 6	828,71€	722,56€
Estagiário nível 7	849,08€	739,71€
Estagiário nível 8	869,46€	756,87€

MEDIDA ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

(Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril e alterada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro)

1. Despacho n.º 3184/2019, de 22 de março

1.1– Entidades que integrem estagiários com majoração

(candidaturas anteriores à Portaria n.º 70/2019)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	571,29€	505,93€
Estagiário nível 3	654,09€	575,65€
Estagiário nível 4	695,48€	610,51€
Estagiário nível 5	736,88€	645,37€
Estagiário nível 6	840,37€	732,52€
Estagiário nível 7	861,07€	749,95€
Estagiário nível 8	881,77€	767,38€

(candidaturas posteriores à Portaria n.º 70/2019)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	571,29€	505,93€
Estagiário nível 3	654,09€	575,65€
Estagiário nível 4	695,48€	610,51€
Estagiário nível 5	736,88€	645,37€
Estagiário nível 6	840,37€	732,52€
Estagiário nível 7	881,77€	767,38€
Estagiário nível 8	923,17€	802,24€

MEDIDA ESTÁGIOS PROFISSIONAIS

(Portaria n.º 131/2017, de 7 de abril, retificada pela Declaração de Retificação n.º 15/2017, de 27 de abril, e alterada pela Portaria n.º 70/2019, de 27 de fevereiro, bem como no artigo 48.º da Portaria n.º 254/2017, de 11 de agosto, retificada pela Declaração de Retificação n.º 35/2017, de 11 de outubro, e no artigo 22.º da Portaria n.º 347 -A/2017, de 13 de novembro, ambas alteradas pelas Portarias n.º 178/2019, de 7 de junho, e 383/2019 de 24 de outubro)

1. Despacho n.º 5490/2020, de 13 de maio

1.1– Entidades que integrem estagiários com majoração

(candidaturas anteriores à Portaria n.º 70/2019)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	574,59€	508,77€
Estagiário nível 3	657,96€	578,98€
Estagiário nível 4	699,65€	614,08€
Estagiário nível 5	741,34€	649,19€
Estagiário nível 6	845,55€	736,95€
Estagiário nível 7	866,40€	754,50€
Estagiário nível 8	887,24€	772,05€

(candidaturas posteriores à Portaria n.º 70/2019)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	574,59€	508,77€
Estagiário nível 3	657,96€	578,98€
Estagiário nível 4	699,65€	614,08€
Estagiário nível 5	741,34€	649,19€
Estagiário nível 6	845,55€	736,95€
Estagiário nível 7	887,24€	772,05€
Estagiário nível 8	928,93€	807,16€

1.2– Estágios abrangidos pelas Portarias n.º 254/2017, de 11 de agosto, e 347 - A/2017, de 13 de novembro

(candidaturas anteriores à Portaria n.º 70/2019)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 90%	FINANCIAMENTO A 100%
Estagiário nível 2 ou inferior	552,65€	596,53€
Estagiário nível 3	631,63€	684,29€
Estagiário nível 4	671,13€	728,17€
Estagiário nível 5	710,62€	772,05€
Estagiário nível 6	809,35€	881,76€
Estagiário nível 7	829,10€	903,70€
Estagiário nível 8	848,85€	925,64€

(candidaturas posteriores à Portaria n.º 70/2019)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95%	FINANCIAMENTO A 80%
Estagiário nível 2 ou inferior	552,65€	596,53€
Estagiário nível 3	631,63€	684,29€
Estagiário nível 4	671,13€	728,17€
Estagiário nível 5	710,62€	772,05€
Estagiário nível 6	809,35€	881,76€
Estagiário nível 7	848,85€	925,64€
Estagiário nível 8	888,34€	969,52€

MEDIDA ESTÁGIOS ATIVAR.PT

(Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto, aplicável também aos Estágios de Inserção para pessoas com deficiência e incapacidade)

1. Despacho n.º 714-B/2021, de 15 de janeiro

1.1– Entidades que integrem estagiários com majoração

(Até 30 de junho 2021 – decorrente do n.º 4 do artigo 26 da Portaria n.º 206/2020, de 27 de agosto)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95% (N.º 1 ART 15.º)	FINANCIAMENTO A 90% (N.º 2 ART 15.º E D) N.º 4 ART 26.º)
Estagiário nível 2 ou inferior	574,59€	552,65€
Estagiário nível 3	657,96	631,63
Estagiário nível 4	741,34€	710,62€
Estagiário nível 5	783,02€	750,11€
Estagiário nível 6	908,09€	868,59€
Estagiário nível 7	1.033,15€	987,07€
Estagiário nível 8	1.158,21€	1.105,55€

(Após 30 de junho 2021)

APOIOS	FINANCIAMENTO A 95% (N.º 1 ART 15º)	FINANCIAMENTO A 80% (N.º 2 ART 15º)
Estagiário nível 2 ou inferior	574,59€	508,77€
Estagiário nível 3	657,96	578,98€
Estagiário nível 4	741,34€	649,19€
Estagiário nível 5	783,02€	684,29€
Estagiário nível 6	908,09€	798,61€
Estagiário nível 7	1.033,15€	894,92€
Estagiário nível 8	1.158,21€	1.000,24€

5. Checklist de avaliação da promoção da Igualdade de género entre homens e mulheres e da igualdade de oportunidades e não discriminação



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):	XXXXX(PO) – 99(Eixo) – 99999(PI/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 aprovação da operação:	dd/mm-aaaa
	Data de fim 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			Evidências documentais (sem anexo)
	S	N	NA	
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 materiais comunicacionais como guias, manuais, folhetos, outros
Existe paridade entre mulheres e homens nos cargos de direção da organização? Nota: Não existe paridade de género se o representatividade das zonas é inferior a 22,4% em órgãos de administração ou fiscalização das empresas do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa, ou a 40% de pessoal <u>dirigentes</u> no órgão da Administração Pública; NA, por exemplo, no caso de empresas em sobre-liquidação				Ex: - Estatutos/Regulamento da entidade; - Guia de boas práticas com regra de paridade de género em cargos dirigentes; Balanço social
Nos mecanismos de gestão das carreiras dos recursos humanos foram <u>estabelecidas</u> práticas não discriminatórias que assegurem o acesso ao ensino e formação profissional e a progressão nas carreiras?				Ex: - Processos de seleção baseados na igualdade e transparência; - Formação profissional em matéria de igualdade de oportunidades; - Registos de participação em seminários, workshops de apoio à valorização/recrutamento profissional
Foram estabelecidos mecanismos e estratégias para aumentar a proporção do sexo sub-representado nos processos de decisão?				Ex: - Criação de trabalhos/ou do género sub-representado em desenvolvida profunda; - Ações destinadas à eliminação de estereótipos sexuais; <u>Outros</u>
Promoção da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar				
A operação considera a necessidade de observar a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar?				
A organização prevê ações destinadas a facilitar a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar?				Ex: - Incentivo ou apoio oferecido ao acolhimento de crianças em idade pré-escolar; apoio extracurricular; apoio a outras pessoas a cargo; - <u>Mecanismos</u> de prestação de trabalho como o teletrabalho ou a trabalho a tempo parcial; - Modalidades de horário, como o horário flexível, espaço ou jornada contínua; - Posto médico no local de trabalho; - Campanhas de sensibilização do grupo laboral para trabalhadores/as; - Outros; - Apoio às famílias, nomeadamente massorais; - Incentivo à alternância de género no apoio à família Este tipo de iniciativas estão normalmente previstas no Regulamento Interno ou Balanço Social das organizações



Questão a verificar ao nível da Operação e/ou da Organização:	A preencher pelos beneficiários			Evidências documentais (em anexo)
	S	N	NA	
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 Deficiência ou Incapacidade?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Atendimento prioritário; - Acessibilidade das instalações; - Acessibilidade das plataformas e ferramentas digitais; - Suportes comunicacionais em Braille para pessoas cegas ou cunilhões ou em Língua gestual e intérpretes 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?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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?				<p>Ex:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manuais ou guia de linguagem inclusiva; - Sessões de sensibilização para o adoção de linguagem e imagens neutras e inclusivas; - Manuais para implementação de quotas de discriminação, análise ou atitudes sexistas; - 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 resolver este tipo de situações.
Assinatura, datada, do responsável do beneficiário:				



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 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;
- 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.º 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 8376-8/2015, 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 nº 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/-/faq> 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 masculino ou do sexo feminino, 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;