

PLANO DE ATIVIDADES 2021

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

PLANO DE ATIVIDADES 2021 ACM, I.P.

EDIÇÃO

NÚCLEO DE GESTÃO ADMINISTRATIVA E DE RECURSOS HUMANOS

ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, IP

RUA ÁLVARO COUTINHO Nº14, 1150-025 LISBOA

218106100

RECURSOS.HUMANOS@ACM.GOV.PT

NOVEMBRO DE 2020

ÍNDICE

FICHA TÉCNICA.....	2
SUMÁRIO EXECUTIVO	5
I. NOTA INTRODUTÓRIA.....	6
II. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	8
OBJETIVOS INSERIDOS NO QUAR.....	8
MATRIZ DE COERÊNCIA E IMPLICAÇÃO	14
III. PROGRAMA ORÇAMENTAL.....	14
IV. ATIVIDADES PREVISTAS E RECURSOS.....	15
ATIVIDADES A REALIZAR	15
• DEPARTAMENTO DE APOIO E ASSISTÊNCIA MIGRATÓRIA – DAAM.....	15
• DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS, POLÍTICA MIGRATÓRIA E CAPTAÇÃO DE MIGRANTES – DRIPMCM.....	17
• DEPARTAMENTO DE APOIO À INTEGRAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE - DAIVD	19
• EQUIPA DE PROJETO SOBRE DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS - EPDI.....	23
• NÚCLEO DE LIGAÇÃO ÀS ASSOCIAÇÕES - NLA	25
• COMISSÃO PARA A IGUALDADE E CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL - CICDR.....	26
• OBSERVATÓRIO DAS MIGRAÇÕES - OM	27
• NÚCLEO DE APOIO À INTEGRAÇÃO DE REFUGIADOS - NAIR.....	29
• COMUNICAÇÃO.....	29
• RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS.....	31
• PLANO DE FORMAÇÃO.....	34
V. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	35
VI. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL.....	37
VII. CONTRATAÇÃO PÚBLICA.....	38
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABELAS E ILUSTRAÇÕES

TABELA 1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS QUAR.....	9
TABELA 2 OBJETIVOS OPERACIONAIS E INDICADORES QUAR	13
TABELA 3 PESOS E PONDERAÇÕES QUAR	14
TABELA 4 MATRIZ DE COERÊNCIA E IMPLICAÇÃO	14
TABELA 5 PREVISÃO DE PROCEDIMENTOS DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA - 2020	42
ILUSTRAÇÃO 1 CÁLCULO DE RECURSOS HUMANOS EM TERMOS DE UERH - MODELO GEADAP	33
ILUSTRAÇÃO 2 ORÇAMENTO PLANEADO ACM, I.P. – 2020 – MODELO GEADAP	33

SUMÁRIO EXECUTIVO

O Alto Comissariado para as Migrações, IP, doravante designado por ACM I.P. é o instituto público com competências atribuídas no âmbito da execução das políticas públicas em matéria de migrações, gestão e valorização da diversidade e apoio à integração das comunidades portuguesas ciganas, cuja missão e atribuições estão devidamente explicitadas na orgânica deste Serviço, implementada através do Decreto-Lei nº 31/2014, de 27 de fevereiro.

As migrações são um fenómeno social complexo, dinâmico e largamente influenciado pelos contextos político, económico, social e cultural. E exigem desta forma uma constante adequação das políticas públicas ao contexto nacional e internacional, por forma a garantir o cumprimento da missão do ACM, I.P. que prevê, essencialmente:

- A afirmação de Portugal enquanto destino migratório;
- O acolhimento e integração dos migrantes, designadamente através do desenvolvimento de políticas transversais, de centros e gabinetes de apoio aos migrantes, proporcionando uma resposta integrada dos serviços públicos;
- A colaboração, em articulação com outras entidades públicas competentes, na conceção e desenvolvimento das prioridades da política migratória;
- O combate a todas as formas de discriminação em função da cor, nacionalidade, origem étnica ou religião;
- O desenvolvimento de programas de inclusão social dos descendentes de imigrantes;
- A promoção, acompanhamento e apoio ao regresso de emigrantes portugueses e o reforço dos seus laços a Portugal.

5

O Plano de Atividades apresentado é um documento orientador da atividade do Alto Comissariado para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.), que congrega as intenções de atuação deste Instituto para o ano de exercício de 2021, cumprindo o modelo proposto pelo Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro. Neste documento estão patentes os objetivos estratégicos constantes do QUAR, devidamente alinhados e em sintonia com a Lei Orgânica e Missão deste Instituto, os objetivos operacionais que demarcam a sua ação, as atividades previstas, bem como os recursos humanos e financeiros que irão ser afetos às mesmas.

Atendendo à situação de saúde pública que o país e o mundo atravessam, e que se traduz num conjunto de consequências diretas e significativas no funcionamento da Administração Pública, o plano elaborado tem em conta os efeitos já conhecidos da pandemia COVID 19, bem como as adaptações que este Instituto Público realizou desde março de 2020 e que deverão consolidar-se durante o ano de 2021. O plano apresentado pretende prosseguir, com qualidade, eficácia e eficiência, a missão deste Instituto e, contribuindo de forma decisiva para reduzir o impacto desta situação na vida das populações migrantes e comunidades portuguesas ciganas enquanto principal público-alvo. Missão reforçada com a proposta de um Plano de Igualdade para o ACM, I.P. que deverá ser implementado em 2021.

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O ano de 2021 afigura-se como de grande desafio para a continuidade e reforço do papel que o Alto Comissariado para as Migrações tem desenvolvido junto das populações migrantes e seus descendentes, requerentes e beneficiários de proteção internacional, comunidades ciganas, assim como crianças e jovens em risco de exclusão. O ACM, I.P. assume, de modo inequívoco, a necessidade de garantir o acesso deste público-alvo, de forma cada vez mais efetiva, e no âmbito das suas competências, a todas as áreas de bem-estar social necessárias para a sua plena integração, inclusão social e qualidade de vida. Nesta matéria, será fundamental o contributo deste Instituto para a boa execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas, a saber, *Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global para as Migrações* e a *Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas*. Também o lançamento e acompanhamento dos vários programas de apoio ao associativismo imigrante e das comunidades ciganas, de atribuição de bolsas de estudo, designadamente o OPRE ou o Roma Educa e o lançamento da 8ª geração do Programa Escolhas.

A Presidência Portuguesa da União Europeia, que ocorrerá no primeiro semestre de 2021, estará em destaque na agenda nacional e internacional. A experiência que o ACM, I.P. tem vindo a acumular ao longo destes anos será uma grande mais-valia durante este período de grande exigência mas também de oportunidade. Destaca-se a relevância do novo Pacto para as Migrações e Asilo, que inclui o novo Plano de Ação para a Integração e Inclusão, assim como o Plano de Ação para a Implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A nível interno destacamos também a adoção do I Plano Anual para a Igualdade do ACM, I.P., com um impacto importante no reforço das questões de género e interseccionalidade em toda a área de atuação do ACM, I.P., incluindo a atualização do Regulamento Interno de horário de Trabalho do ACM, I.P., por forma a melhorar a capacidade de resposta e a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as.

Para alcançar os objectivos que nos propomos será necessário uma equipa robusta, competente, coesa e motivada. O ACM, I.P. prevê para o ano de 2021 prossecução do reforço dos recursos humanos nos vários Departamentos, Núcleos e Equipas, tendo em conta o mapa de pessoal, bem como um plano de formação que vai ao encontro das necessidades identificadas nas várias áreas de intervenção.

Sónia Pereira

Alta-comissária para as Migrações

José Reis

Vogal do Conselho Diretivo do Alto Comissariado para as Migrações, IP

Visão

O que queremos?

- Ser o Organismo de referência a nível nacional e internacional em matéria de integração e acolhimento de migrantes e minorias étnicas.

Valores

Em que acreditamos?

- Diversidade – Somos todos/as diferentes pelo que devemos pautar a nossa atuação pelo respeito mútuo;
- Interculturalidade – o diálogo e a interação em torno do que nos une contribuem para a coesão social;
- Respeito e não-discriminação – Regemo-nos por comportamentos e atitudes de não-discriminação e respeito relativamente aos outros/as;
- Prossecução do Interesse Público – Como Serviço Público cumpre-nos “...prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.”

Missão

Porque existimos?

- “Colaborar na definição, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e sectoriais em matéria de migrações relevantes para a atração dos migrantes nos contextos nacional, internacional e lusófono, para a integração dos imigrantes e grupos étnicos em particular as comunidades ciganas e para a gestão e valorização da diversidade **inter**-cultural, etnias e religiões.”

II. OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

OBJETIVOS INSERIDOS NO QUAR

Tendo os serviços da Administração Pública, nos últimos anos, assumido um compromisso progressivo de repensar as formas e estratégias de fazer cumprir as suas missões, quer a nível técnico como humano, com um crescente investimento na modernização administrativa e em políticas de gestão de recursos humanos atentas à importância deste sector para a prossecução dos objetivos estabelecidos, vem este Alto Comissariado para as Migrações, IP, na sequência das alterações impressas no seu planeamento em 2020, atuar numa ótica de continuidade, porém adaptando-se aos novos desafios trazidos por esta nova conjuntura dominada pela pandemia provocada pelo vírus SARS-Cov 2.

De forma bastante evidente, a construção do QUAR 2021 viu-se profundamente influenciada pela experiência que 2020 nos trouxe, quanto às alternativas estratégicas para concretização dos objectivos assumidos em sede de planeamento.

Em suma, a definição de objectivos no âmbito do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para o Alto Comissariado para as Migrações, I.P., respeita uma leitura atenta da conjuntura interna e externa, numa lógica tridimensional, ou seja, olhando para a experiência adquirida do passado, as demandas do presente e as previsões para o futuro.

O intento será, sempre, o de delinear uma estratégia orientada para a incrementação da eficiência, eficácia e qualidade na prestação de um serviço público que se tem posicionado com crescente relevo para a garantia de excelência governativa nas matérias que nos estão adstritas.

Para 2021, o ACM, I.P. opta, a nível dos objectivos estratégicos e operacionais, por manter as alterações inscritas na sequência da revisão Covid-19 efetuada em 2020, designadamente, a inclusão de 2 objectivos operacionais adicionais – OO5 e OO6 – que refletem o posicionamento governativo em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores, bem como de segurança e saúde no trabalho, reforçados no âmbito do Plano de Igualdade para este ACM, I.P.

PARÂMETRO EFICÁCIA

OE1 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: ASSEGURAR SERVIÇOS ACESSÍVEIS, HUMANOS, INTEGRADOS, ALIADOS DOS/AS MIGRANTES E CAPAZES DE GERIR A DIVERSIDADE

OO1 - Objetivo Operacional 1: Aproximar o ACM, I.P. dos/as seus/suas destinatários/as

OO2 - Objetivo Operacional 2: Promover a diversidade cultural

PARÂMETRO EFICIÊNCIA

OE2 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: PROMOVER AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INTEGRAÇÃO NA ÁREA DAS MIGRAÇÕES E DAS COMUNIDADES PORTUGUESAS CIGANAS

OO3 - Objetivo Operacional 3: Garantir a boa gestão e execução dos recursos
PARÂMETRO QUALIDADE
OE3 - OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: CONSOLIDAR BOAS PRÁTICAS NO CONTROLO DE GESTÃO NAS ÁREAS DOS RECURSOS HUMANOS, DOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS
OO4 - Objetivo Operacional 4: Assegurar o equilíbrio entre o serviço prestado e o bem-estar do público alvo.
OO5 - Objetivo Operacional 5: Garantir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as
OO6 - Objetivo Operacional 6: Promover políticas de segurança e saúde no trabalho

Tabela 1 - Objetivos Estratégicos e Operacionais QUAR

Em termos de indicadores e metas QUAR mantêm-se, igualmente, as revisões efetuadas por consequência da situação pandémica experienciada, com o objetivo de analisar, em longevidade, o impacto, mais-valias e desafios desta nova estratégia de execução e monitorização. Ainda em termos de indicadores foi desagregado o *IND 4 - Prazo médio de pagamento a fornecedores e a projetos (em dias corridos)*, passando o prazo para pagamentos a fornecedores e a projetos a constar de indicadores distintos - IND 4 e IND 5 .

Para o ano em referência e tendo em conta os compromissos assumidos com o Plano para a Igualdade, foi ainda pensada a criação de um novo indicador – *Indicador 10 – Atualização do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Alto Comissariado para as Migrações – ACM, I.P. publicado no Diário da República nº 211, 2ª Série de 3 de novembro de 2016 em consonância com as diretrizes governativas em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.*

Por fim, concretizado com sucesso o indicador que previa a formação especializada de um/a técnico em matéria de segurança e saúde no trabalho, entende-se como pertinente manter um indicador que afira a atuação do organismo neste âmbito, pelo que é renovado o indicador, com a seguinte redação e abordagem – *IND 11 Número de ações de sensibilização em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho.*

Este trabalho tem sido feito com o enorme compromisso e dedicação das Unidades Orgânicas que procuram trazer respostas ao nível dos desafios que esta missão acolhe em si e com a ambição de cumprir e superar cada um destes.

Para o ano em referência, estão previstos 10 indicadores refletidos em 6 objetivos operacionais (OO) inseridos em 3 objetivos estratégicos (OE):

Parâmetro Eficácia				
001 – Aproximar o ACM, I.P. dos/as seus/suas destinatários/as				
Indicador 1	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento

Número de contactos de acompanhamento aos projetos ACM, I.P.;	Somatório dos contactos de acompanhamento efetuadas junto das entidades que integram projetos ACM, I.P. Nestes são contabilizados como contactos, as reuniões de acompanhamento <i>online</i> (formato videoconferência), pedidos de relatórios, e deslocações físicas de pelo menos um dirigente ou técnico ao espaço físico de implementação de um projeto, ou iniciativa dinamizada nesse âmbito;	4.451	Registo individual de contactos e visitas efetuadas;	Equipas de acompanhamento/NGARH.
--	--	-------	--	----------------------------------

002 – Promover a diversidade cultural

Indicador 2	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual	Ponderação entre o nº de horas de formação/sensibilização e o nº de formandos presentes em cada ação de formação/sensibilização; Por formação e ou sensibilização entendem-se as ações dinamizadas pelo ACM, I.P. ou em parceria, nas modalidades presenciais e virtuais, cuja vocação seja a de qualificar os formandos em termos relevantes para o seu desempenho ou para as matérias inseridas na missão do Organismo.	25.250	Documentos de registo.	Equipas de acompanhamento/NGARH.
Indicador 3	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Taxa de execução das medidas/prioridades previstas nos planos estratégicos nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas.	Média simples que cruza a execução prevista de ações do PNIPGM e ENICC, sob a responsabilidade do ACM, I.P., com as ações concretizadas.	100%	Protocolos	Equipas de acompanhamento/NGARH.

Parâmetro Eficiência				
003 – Garantir a boa gestão e execução dos recursos				
Indicador 4	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias corridos).	Média simples.	35	GERFIP.	Coordenação EFAF/NGARH.
Indicador 5	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Prazo médio de pagamento a projetos (em dias corridos).	Média simples.	10	GERFIP.	Coordenação EFAF/NGARH.
Indicador 6	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Prazo médio de resposta às solicitações/questões colocadas por e-mail	Meta calculada através de uma média simples; Para este efeito são contabilizados todos os <i>e-mails</i> recebidos nos endereços: informacoes@acm.gov.pt; cnaimnorte@acm.gov.pt cnaimlisboa@acm.gov.pt cnaimalgarve@acm.gov.pt	5	Documentos de registo	DAAM/NGARH.
Parâmetro Qualidade				
004 – Assegurar o equilíbrio entre o serviço prestado e o bem-estar do público-alvo.				
Indicador 7	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs	Somatório das reclamações com fundamento da responsabilidade do ACM, I.P. apresentadas <i>online</i> e no livro amarelo; São contabilizadas as reclamações realizadas no livro amarelo e <i>online</i> que tenham fundamento e que sejam relativas a gabinetes da responsabilidade direta	7	Livro de Reclamações/e-mail.	Coordenação dos CNAIMs/NGARH.

dos CNAIMs.				
Indicador 8	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Evolução do tempo médio de espera das chamadas na LAM/STT	Meta calculada através de uma média simples comparativa; Considera-se o tempo médio de espera de todas as chamadas realizadas para a Linha de Apoio ao Migrante e Serviço de Tradução Telefónico em comparação ao período homólogo.	0:05:00	SIGA	Coordenação dos CNAIMs/NGARH.
005 – Garantir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as				
Indicador 9	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Percentagem de trabalhadores a usufruir de modalidade de horário em harmonia com a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Percentagem face ao total de trabalhadores em exercício de funções públicas; Garantir a autorização a, pelo menos, 12% dos trabalhadores à prática de regimes e modalidades de horário propiciadores de uma maior conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	12%	Plataforma de gestão de assiduidade	NGARH
Indicador 10	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Atualização do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Alto Comissariado para as Migrações – ACM, I.P., publicado no Diário da República nº 211, 2ª Série de 3 de novembro de 2016 em consonância	Somatório das alterações refletidas em sede de Regulamento Interno de Horário de Trabalho; Garantir a introdução, no Regulamento de Horário de Trabalho em vigor no ACM, I.P., de 3 alterações que promovam a	3	Regulamento Interno do Horário de Trabalho	NGARH

com as diretrizes governativas em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar;

conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as nomeadamente:
Crédito Horário -
Atribuição do dia de aniversário - Atribuição de + 2 dias férias mediante avaliação de 3,9999 ou superior

006 – Promover políticas de segurança e saúde no trabalho

Indicador 11	Metodologia de cálculo e Descritivo	Meta 2021	Fonte de verificação	Responsáveis de medição e acompanhamento
Número de ações de sensibilização em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho	Somatório das ações de sensibilização e formação interna realizadas, cuja temática seja a da Segurança e Saúde no trabalho; Garantir a realização de ações de sensibilização e formação dos/as trabalhadores/as do ACM, I.P. em matéria de segurança e saúde no trabalho, forma presencial e na modalidade <i>e-learning</i> , garantido desta forma a implementação das orientações governativas em matéria de segurança e saúde no trabalho bem como de modernização administrativa.	4	Relatório de Gestão de Formação	NGARH

Tabela 2 Objetivos Operacionais e Indicadores QUAR

Em termos de pesos e ponderações são, igualmente, mantidas as alterações resultantes da revisão 2020, efetuadas atendendo à necessidade de adaptação da atuação dos serviços a uma realidade limitada do ponto de vista do exercício e aos objetivos comuns de gestão dos serviços públicos, definidos no âmbito da Lei do Orçamento de Estado para 2020:

	Peso do Parâmetro	Peso do Obj. Operacional no Parâmetro	Peso Final de cada Obj. no QUAR	Objs. + Relevantes
EFICÁCIA	25%			
OO1 - Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/os		30%	7,5%	
OO2 - Promover a Diversidade Cultural		70%	17,5%	*
EFICIÊNCIA	10%			
OO3 - Garantir a boa gestão e execução dos recursos		100%	10%	
QUALIDADE	65%			
OO4 -Assegurar o equilíbrio entre o serviço prestado e o bem-estar do público alvo.		20%	13%	
OO5 - Garantir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as		40%	26%	*
OO6 - Promover políticas de segurança e saúde no trabalho		40%	26%	*

Tabela 3 Pesos e Ponderações QUAR

MATRIZ DE COERÊNCIA E IMPLICAÇÃO

		Objetivos Estratégicos		
		OE1	OE2	OE3
Objetivos Operacionais	OO1	X		
	OO2	X		
	OO3		X	
	OO4			X
	OO5			X
	OO6			X

Tabela 4 Matriz de Coerência e Implcação

A matriz de coerência e implicação é um instrumento facilitador da comunicação estratégica, que visa demonstrar a relação entre cada um dos objetivos operacionais na e para a concretização dos objetivos estratégicos, o que permite definir prioridades e alinhar o desempenho organizacional.

III. PROGRAMA ORÇAMENTAL

Do ponto de vista da política pública, para o cumprimento da agenda governativa na área das migrações e comunidades ciganas, o ACM, I.P. identifica como indicador associado à execução do Programa Orçamental, o Indicador 3, cuja concretização agrega as metas do Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global para as Migrações (PNIPGM) - e da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC).

O desempenho destas duas medidas representa uma referência para a execução do Programa Orçamental, sendo estas trimestralmente monitorizadas através do REPO 02.

Indicador:

Taxa de execução das medidas/prioridades previstas nos planos estratégicos nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas

IV. ATIVIDADES PREVISTAS E RECURSOS

ATIVIDADES A REALIZAR

O ACM, I.P., instituto que reflete no seu Organograma, cinco equipas multidisciplinares, três grandes Departamentos e dez Núcleos, com competências diversas nas matérias que lhes estão adstritas, procura, através de uma avaliação cuidada da conjuntura presente e resultados passados, determinar as áreas de atuação primordial.

Para 2021, de entre as responsabilidades correntes e inscritas na génese do funcionamento do Organismo, atribui-se um foco nas seguintes matérias:

DEPARTAMENTO DE APOIO E ASSISTÊNCIA MIGRATÓRIA – DAAM

Devido aos constrangimentos causados pela atual pandemia da Covid19 e, às alterações internas a nível do funcionamento dos Gabinetes do ACM, I.P. presentes nos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM) de Lisboa, Norte e Algarve que passaram a ter uma coordenação nacional por equipa, promovendo uma maior articulação para uma resposta mais consolidada, existiu assim, a necessidade de se ajustarem algumas das atividades do plano de atividades do Departamento de Apoio e Assistência Migratória para 2021.

Assim, para além da resposta diária que é dada por cada equipa que constitui o Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes (NAIM), as atividades previstas com maior relevância são:

CNAIM (Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes) e LAM (Linha de Apoio à Integração de Migrantes):

- I. Realização de ações de formação/sensibilização aos serviços públicos, sobre os gabinetes de Apoio ao Acolhimento e Integração de Migrantes, disponibilizados pelas equipas dos CNAIM e da LAM;
- II. Realização de ações de sensibilização na área da interseccionalidade, Igualdade de Género e integração nos CNAIM do Norte, Lisboa e Algarve, para os técnicos dos CNAIM;
- III. Realização de uma Conferência *online* intitulada “Mulheres empreendedoras”, no âmbito do Plano Anual para a Igualdade do Alto Comissariado para as Migrações, I.P., a assinalar o dia internacional da mulher.
- IV. Criação de dois novos espaços de atendimento às vítimas de violência e práticas tradicionais nefastas no Porto e em Faro.

- V. Dinamização de um novo gabinete de incentivo à aprendizagem da língua portuguesa que desenvolverá o seu trabalho em estreita articulação com o Gabinete de Apoio Inserção Profissional, Qualificação e Ensino superior – GAIPESQ, incluindo também uma nova vertente de atendimento direto, e em estreita articulação com os gabinetes de ‘primeira linha’ dos CNAIM, designadamente o Gabinete de Acolhimento e Triagem. A atividade deste gabinete inclui ainda o acompanhamento e avaliação de candidaturas POISE no âmbito do Português Língua de Acolhimento e a monitorização, desenvolvimento e divulgação da Plataforma de Português *online*. A atividade deste gabinete inclui ainda o programa mentores, um elemento fundamental na promoção da aprendizagem não formal da língua portuguesa.

Gabinete de Apoio Inserção Profissional, Qualificação e Ensino superior – GAIPESQ/ Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo Migrante – GAEM:

- I. Dinamização de oito cursos de apoio à criação de negócios em Lisboa, Porto e Faro, nas versões *online*, ministrados pelo Gabinete de Apoio Inserção Profissional, Qualificação e Ensino Superior – GAIPESQ, que passou a integrar em 2020 o Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo Migrante – GAEM/;
- II. Organização de um encontro Internacional sobre o Empreendedorismo/empregabilidade durante o 1º trimestre de 2021;
- III. Atendimento personalizado *online*;

GAPLIM – Gabinete de Apoio às Políticas Locais de Integração de Migrantes:

No âmbito do acompanhamento aos Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes, pretende-se, durante o 1º e 4º trimestres de 2021, dinamizar vários encontros Regionais da Rede CLAIM (*online*/presencial), assim como ações de formação Inicial Teórica a toda a Rede CLAIM (a novos técnicos) e formação de atualização sobre a Lei Estrangeiros/Nacionalidade e também ações na área do acesso à saúde e apoios sociais;

Durante o ano de 2021, pretende-se alargar a Rede Nacional de Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes, aumentando a resposta ao nível local dos serviços de apoio do ACM, I.P.;

Também, no âmbito do Plano Anual para a Igualdade do Alto Comissariado para as Migrações, I.P., serão desenvolvidas ações de sensibilização na área da interseccionalidade, Igualdade de Género e integração destinadas à rede CLAIM/PMIM (Planos Municipais de Integração de Migrantes);

Pretende-se, ainda durante o ano 2021, proceder à renovação da sinalética de toda a Rede CLAIM, uniformizando e expandindo a imagem dos CNAIM;

Este departamento propõe-se ainda a ministrar um volume de cerca de 7200 horas de formação/sensibilização a terceiros, nas modalidades presencial e virtual, assim como a efetuar cerca de 200 contactos de acompanhamento a projetos parceiros, promovendo a proximidade entre os serviços do ACM, I.P., os serviços públicos e entidades da sociedade civil, desenvolvendo respostas de atendimento e informação orientadas para uma resposta robusta e integrada às múltiplas necessidades dos migrantes em Portugal.

DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS, POLÍTICA MIGRATÓRIA E CAPTAÇÃO DE MIGRANTES – DRIPMCM

Cumpra ao Departamento de Relações Internacionais, Política Migratória e Captação de Migrantes (DRIPMCM) do ACM, I.P., acompanhar, executar e monitorizar a execução das políticas públicas, através da coordenação de dois instrumentos de natureza política: o Plano Estratégico para as Migrações, em execução desde março de 2015 e tendo o seu final de implementação previsto para dezembro de 2020 e o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global para as Migrações (PNIPGM) em execução desde agosto de 2019 e cuja implementação se prevê decorrer até Dezembro de 2021.

No ano de 2021, relativamente ao PEM, prevê-se a realização do relatório de execução final global 2015-2020 e a sua apresentação ao Conselho para as Migrações, nas suas duas vertentes qualitativa e quantitativa.

Também em 2021 será levada a cabo a avaliação final externa do PEM bem com as demais diligências associadas a este processo.

Relativamente ao PNIPGM, aprovado pela RCM n.º 141/2019, de 20 de agosto, o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações (PNIPGM) «reforça o reconhecimento, pelo Estado Português, da relevância de matérias relacionadas com os fluxos migratórios, já reconhecida noutros instrumentos de políticas públicas existentes em Portugal», designadamente o I e o II Plano para a Integração dos Imigrantes (2007-2010 e 2010-2013, respetivamente) e o Plano Estratégico para as Migrações (2015-2020), no âmbito da ação do ACM, I.P.

Em estreita articulação com todas as entidades públicas envolvidas na execução do PNIPGM, o ACM, I.P. fará o acompanhamento e monitorização regular da implementação, incluindo a organização de reuniões com todos os intervenientes e convocando, sempre que necessário, reuniões bilaterais, procurando sempre a criação de sinergias entre as entidades envolvidas.

Um dos objetivos estratégicos do PNIPGM consiste no envolvimento da sociedade civil, pelo que, ao longo do primeiro semestre de 2021 serão preparadas reuniões e desenvolvidas diligências para este fim, com o objetivo de reunir contributos que permitam melhorar a implementação do Plano.

Será realizado um Relatório do PNIPGM no ano de 2021, que englobará as atividades executadas desde agosto de 2019 a dezembro de 2020.

Para além do acima referido, ao DRIPMCM caberá, entre outras tarefas: acompanhar, preparar, e apoiar as reuniões plenárias e temáticas do Conselho para as Migrações (CM) - órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação do ACM, I.P., e nas tomadas de decisão do conselho diretivo, assegurando a participação e colaboração de entidades públicas e privadas na definição e execução das políticas migratórias.

Dentro das suas competências, o Conselho procederá à análise de bloqueios e articulação com as respetivas entidades, acerca de problemas que respeitam à integração de imigrantes em Portugal em diferentes áreas como a saúde, segurança social, habitação, entre outras, para as quais o Departamento fará a devida articulação, estudo das questões e desbloquear problemas.

Após eleição dos membros para um novo mandato, será ministrada uma formação inicial aos Membros do Conselho, incluindo as temáticas da interseccionalidade e questões de género, de acordo com o estabelecido no Plano Anual para a Igualdade, e serão realizados encontros de enriquecimento temático no CM.

O DRIPMCM apoiará na análise de candidaturas Fundo Asilo, Migração e Integração (FAMI) e demais diligências associadas.

Representará e realizará trabalhos de acompanhamento dos Planos (sectoriais/transversais) de outras entidades, nos quais o ACM, I.P. se encontra envolvido, e.g. o Plano Nacional de Literacia Financeira (PNLF), a Estratégia Nacional para a Deficiência (ENDEF), o Plano Nacional da Saúde (PNS), a Estratégia Nacional para a Integração de Pessoas em Situação de Sem-Abrigo (ENIPSSA).

Dinamizará os Protocolos celebrados com Cabo Verde, GNR e PSP e UAL.

Dará continuidade à implementação da Lei 27/2017, de 30 de maio, que aprova medidas para aplicação uniforme e execução prática do direito de livre circulação dos trabalhadores, com a transposição da Diretiva 2014/54/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014. Com esta Lei foram conferidas novas atribuições ao ACM, I.P., em diferentes vertentes:

- I. Coordenar as entidades nacionais envolvidas na sua execução - IEF, ANQEP, DGE, ACT, ISS IP, ATA, DGERT, DGES, IHRU, CICDR e DGAE;
- II. Promover a realização de inquéritos e análises independentes sobre restrições e entraves injustificados ao direito de livre circulação ou discriminação em razão da nacionalidade e assegurar a publicação de relatórios independentes e formular recomendações sobre as matérias em causa;
- III. Proceder à publicação e atualização de informação relevantes sobre a aplicação, em Portugal, das regras da UE em matéria de livre circulação
- IV. Estabelecer contacto, dinamizar e implementar medidas necessárias à preparação dos serviços para prestação de informações aos cidadãos europeus que procurem os 3 CNAIM e os CLAIM.

O DRIPMCM, no âmbito das suas competências, assegurará ainda respostas aos pedidos de informação recebidos no Gabinete de Apoio à Regresso Emigrante, representará o ACM, I.P. em eventos, conferência, seminários, colaborará em Grupos de Trabalho temáticos em diferentes áreas de intervenção da política migratória, procederá, igualmente, à preparação de respostas a pedidos de informação, pareceres e questionários relacionados com política migratória e serviços do ACM, I.P.

Núcleo de Relações Internacionais - NRI

Em 2021, o NRI irá acompanhar toda a atuação do ACM, I.P. na Presidência Portuguesa da União Europeia (PPUE) que decorrerá no primeiro semestre do ano, em estreita articulação com os pontos focais designados em cada núcleo para o acompanhamento da PPUE. Ficará ainda responsável por coordenar e preparar todas as respostas e contributos do ACM, I.P. relativos à PPUE e a participação do Instituto nos diversos Grupos de Trabalho que acompanha.

O NRI continuará a acompanhar os trabalhos junto da Rede Europeia de Integração e a garantir a preparação dos contributos para esta Rede, para além de estar envolvido na organização de um evento sobre as questões da

Integração, no âmbito da PPUE, e assumirá a representação do ACM, I.P. junto do Grupo de Alto-Nível sobre a Discriminação.

Ainda no que diz respeito à dimensão da União Europeia, o NRI acompanhará as atividades da FRA (Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia), assegurando a presença nas reuniões dos Oficiais Nacionais de Ligação, participando ainda na preparação dos contributos para o Relatório Anual dos Direitos Fundamentais e articulação com outras entidades nacionais relativamente a esta preparação.

Adicionalmente, e em 2021, o NRI continuará a acompanhar o Grupo de Trabalho que junta as entidades responsáveis pela Livre Circulação (*Free Movement Bodies*).

Durante o ano, o NRI continuará a assegurar a representação do ACM, I.P. junto da Parceria para a Inclusão de Migrantes e Refugiados da Agenda Urbana da União Europeia.

Acompanhará ainda as atividades da Equinet (Rede Europeia dos *Equality Bodies*), com particular destaque para as reuniões do Grupo de Trabalho Comunicação e do *Freedom of Movement Cluster*.

Relativamente ao Conselho da Europa, o NRI continuará a garantir a coordenação e preparação de respostas a pareceres e questionários, como a preparação de contributos para o ECRI ou para a Carta Social Europeia Revista.

No que diz respeito ao trabalho junto da OCDE, o NRI assegurará o acompanhamento e preparação da participação do ACM, I.P. no Grupo de Trabalho Migrações e ainda ficará responsável, em conjunto com o GECl, pelo acompanhamento dos trabalhos da *Network of Communications Officers on Migration (NETCOM)*.

Haverá a destacar a coordenação e preparação de contributos para a Comissão Nacional dos Direitos Humanos (CNDH) e acompanhamento dos trabalhos da Comissão.

Finalmente, em 2021, o NRI ficará responsável pela preparação da posição do ACM, I.P. e da resposta a diversos pareceres e questionários para entidades tão diversas como o Ministério dos Negócios Estrangeiros, o Ministério do Trabalho, da Solidariedade e da Segurança Social, as Nações Unidas, OIM, OIT ou OSCE.

DEPARTAMENTO DE APOIO À INTEGRAÇÃO E VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE - DAIVD

Programa Escolhas – PE

Para o ano de 2021 as atividades de maior relevância previstas no âmbito do Programa Escolhas são as seguintes:

- I. Lançamento da 8ª Geração do Programa Escolhas, que inclui a dinamização de sessões de esclarecimento; apreciação das candidaturas pelo Secretariado Técnico; reunião de júri e apresentação dos resultados; sessão de assinatura de protocolos e a realização do seminário inicial com coordenadores/as de projeto e dinamizadores/as comunitários/as.
- II. Realização de 3 rondas de reuniões presenciais e/ou à distância com os 105 projetos a financiar pelo Programa Escolhas.
- III. Concretização de ações de formação e/ou de sensibilização às equipas dos projetos, através da dinamização de sessões temáticas mensais presenciais e/ou *online* em articulação com outras entidades, dirigidas a técnicos/as, coordenadores/as e dinamizadores/as comunitários/as e da realização de sessões online

dirigidas de forma mais exclusiva aos/às dinamizadores/as comunitários/as no âmbito do seu plano de acompanhamento.

- IV. Início do plano de formação previsto para 2021/2022 para dinamizadores/as comunitários/as e coordenadores/as de projeto, cujo formato ainda está em construção, prevendo-se no entanto, a existência de sessões regionais ou outras.
- V. Dinamização de atividades de comemoração dos 20 anos do Programa Escolhas, sendo de salientar o lançamento da campanha digital de celebração, através da qual, se pretende divulgar testemunhos em vídeo nos nossos meios de comunicação, de pessoas (técnicos/a, monitores/as, dinamizadores/as, jovens, parceiros e todos/as os/as coordenadores/as nacionais) que têm acompanhado o Programa ao longo deste percurso.
- VI. Continuidade da dinamização do Clube Escolhas, na expectativa de que se consiga implementar esta atividade de acordo com o previsto inicialmente, nomeadamente a promoção de jogos entre as equipas criadas pelos projetos.
- VII. Criação e implementação de um jogo didático *online*, que pretende desenvolver competências e capacitar os jovens ao nível da democracia, da cidadania e da participação cívica.
- VIII. Lançamento do Concurso Mundar – Muda o teu Mundo, que consiste na apresentação e apoio de ideias dos jovens dos projetos no âmbito do empreendedorismo;
- IX. Lançamento e dinamização de um projeto inovador na área da comunicação, que incidirá na criação de uma emissão *online* (live streaming) em formato de televisão com o objetivo de informar e interagir com a comunidade Escolhas que será emitida por uma ou várias redes sociais do Programa.
- X. Preparação e lançamento de um projeto de bolsas de ensino superior destinado a jovens com carências económicas.

Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas – NACI

Para 2021, além do acompanhamento da Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas- ENICC (RCM nº 154/2018 de 29 de novembro), em articulação com o CONCIG- Conselho Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas, que é estruturante do trabalho do NACI, são diversas as atividades/projetos que o Núcleo se propõe levar a cabo.

Assim, na sequência da IV edição do FAPE- Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas e da aprovação de 15 projetos para os anos 2020-2021, o NACI irá fazer o acompanhamento dos projetos aprovados, quer com visitas ao terreno (se possível), quer através de acompanhamento on-line, nomeadamente com a realização de reuniões individuais e formação.

Decorrerá igualmente até julho de 2021, a IV edição do Programa de Apoio ao Associativismo Cigano, PAAC, perspetivando-se a preparação, o lançamento e o início de uma nova edição no segundo semestre do mesmo ano.

Por outro lado, a formação sobre “história e cultura cigana”, prevista na ENICC e com diferentes destinatários nomeadamente, CPCJ, Segurança Social, Forças de Segurança, comunidade educativa, será outra das áreas de atuação do NACI.

O Núcleo acompanhará igualmente a implementação do Programa OPRE que se destina a apoiar estudantes ciganos/as no ensino superior, e Programa Roma Educa destinado a estudantes do 3º ciclo e ensino secundário, para os anos letivos em curso e preparação de próximas edições.

Também em 2021, será realizada a 2ª edição do projeto “Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas”, aprovado pela Comissão Europeia e com a duração de 24 meses.

A equipa do NACI, continuará ainda com o acompanhamento das equipas do Projeto Mediadores Municipais Interculturais (PMMI) em conjunto com a equipa do NDI, estando previsto o lançamento de um novo AVISO na mesma área.

Prevê-se igualmente para o ano em referência, a continuidade do acompanhamento dos projetos Inserção socioprofissional da Comunidade Cigana (POISE), do Programa ROMED, que passou a política pública em 2019, numa parceria com a associação Letras Nómadas, dos projetos “Música Cigana a Gostar Dela Própria” e “Tour Diego El Gavi” com vista à divulgação e promoção da música cigana e a assinalar os dias “Internacional” e “Nacional” da Pessoa Cigana.

Uma outra área de atuação deste Núcleo será o acompanhamento do Projeto iniciado em 2019 “Círculos de Fala de mulheres ciganas” com a previsão de 6 encontros a decorrer em 2021.

O NACI continuará a estar envolvido, junto com o NDI, no grupo de trabalho para a definição do “Perfil Mediador/a Intercultural” em articulação com a ANQEP

Caberá ainda ao NACI promover em 2021, uma ação de formação para a certificação pedagógica de formadores/as ciganos/as, de acordo com o estabelecido na ENICC.

Além dos projetos já referidos, o acompanhamento de situações no terreno, a resposta a diferentes solicitações, entre eles de emergência social e/ou relacionadas com a pandemia, bem como a participação em reuniões internacionais designadamente do National Roma Contact Points e ADI- Rom, serão também parte integrante do trabalho desenvolvido pela equipa do NACI.

Núcleo para o Dialogo Intercultural – NDI

Educação intercultural

- I. No âmbito da Rede de Escolas de Educação Intercultural, estão previstas atividades mensais *online*. No ano letivo 2020/2021 serão: 3 Encontros Regionais; 2 Mostras de Práticas e 2 Curtas de Inspiração. Prevê-se durante todo o ano a animação e dinamização da plataforma *online*, através da criação de fóruns, divulgação de recursos e dinamização da criação de micro-redes.
- II. Atualização do Kit Intercultural Escolas: mapeamento de recursos existentes, definição de critérios de seleção, identificação dos títulos, articulação com parceiros.
- III. Acompanhamento de candidaturas no âmbito do Aviso 74/FAMI/2019 dirigido aos estabelecimentos de ensino para a elaboração e implementação de Planos de Educação Intercultural.
- IV. Conclusão, em conjunto com a Direção Geral de Educação e a Associação de Professores para a Educação Intercultural (APEDI), do Referencial de Educação Intercultural enquanto área de Educação para a Cidadania

(medida 40 do PEM), análise das propostas decorrentes da Consulta Pública e elaboração da versão final do Referencial.

- V. Implementação de atividades no âmbito do projeto financiado da Rede SIRIUS (*Sirius Watch Report; National Round Table; Annual Conference; Peer Sharing Visits*).

Formação

- I. Dinamização de formação inicial e contínua de formadores após a seleção de formadores que integrarão a bolsa do ACM, I.P., realizada em 2020
- II. Dinamização de formação a diversas entidades, nomeadamente, Escolas, Municípios, Associações, bem como formação prevista no âmbito dos protocolos estabelecidos com a Polícia de Segurança Pública (Programa “Juntos por Todos”), Guarda Nacional Republicana e Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, no âmbito da formação.
- III. Identificação de novas temáticas na oferta formativa e definição de conteúdos.
- IV. Acompanhamento técnico dos projetos e análise de Pedidos de Alteração, no âmbito do Aviso FAMI/2020 – Capacidade.

Mediação Intercultural

- I. No âmbito do Aviso POISE 33-2018-06 realizar a análise de pedidos de alteração dos municípios e acompanhamento das 12 equipas dos Projetos de Mediadores Municipais Interculturais.
- II. Dinamização de ações de capacitação em mediação intercultural, dirigidas a mediadores interculturais.
- III. Análise de candidaturas no novo Aviso POISE no âmbito do Projeto de Mediadores.
- IV. Dinamização da RESMI — Rede de Ensino Superior para a Mediação Intercultural, que tem aprofundado as áreas da mediação, designadamente, através no reforço de ofertas formativas na área da mediação intercultural.

22

Diálogo Inter-Religioso

- I. Acompanhamento do Grupo de Trabalho de Diálogo Inter-Religioso, preparação e organização do Congresso Diálogo Inter-Religioso e outros eventos.
- II. Organização e dinamização do MEET IR – Encontro de Jovens de diferentes confissões religiosas.
- III. Lançamento do Calendário Celebração do Tempo 2022, a decorrer, previsivelmente, no início de Dezembro.

Carta Portuguesa para a Diversidade

- I. Participação nas atividades do Conselho Consultivo da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão — APPDI.
- II. Organização da III Edição do Selo da Diversidade.

EQUIPA DE PROJETO SOBRE DESIGUALDADES INTERSECCIONAIS - EPDI

Em janeiro de 2019, o Alto Comissariado para as Migrações reforçou o seu compromisso com a promoção da Igualdade de Género com a criação da Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais (EPDI) - Deliberação n.º 227/2019.

Esta área visa dar continuidade ao trabalho de mainstreaming de género, através do desenvolvimento e implementação de políticas e medidas sensíveis ao género para a integração de migrantes – incluindo refugiadas e requerentes de asilo – e integração das comunidades ciganas, com particular enfoque onde diferentes desigualdades se cruzam, em linha com as recomendações Europeias e Internacionais.

A esta Equipa foi também atribuída a responsabilidade de promover a visibilidade da Década Internacional das Nações Unidas de Afrodescendentes, desenvolvendo e apoiando atividades para esse fim. A Década decorre até ao final de 2024 e assenta em três pilares: reconhecimento, justiça e desenvolvimento das pessoas de descendência africana.

O mais recente desafio colocado à EPDI foi a elaboração do primeiro Plano para a Igualdade do ACM, I.P. em conjunto com o Grupo de Trabalho para a Igualdade do ACM, I.P. (composto por um ponto focal de cada unidade orgânica, criado a junho de 2020), que será implementado em 2021. Este trabalho conjunto resultou em 67 medidas (internas e externas), alinhadas com os restantes Planos e Estratégias desenhados e/ou monitorizados pelo ACM, I.P., como a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas e o Plano Nacional de Implementação do Pacto Global para as Migrações, prevendo-se até o início do ano a sua aprovação e divulgação.

As principais atividades previstas para 2021 no âmbito desta Equipa enquadram-se nas seguintes áreas:

Mainstreaming de Género

- I. Monitorização e implementação do Plano para a Igualdade do ACM, I.P.;
- II. Elaboração do Plano para a Igualdade do ACM, I.P. 2022;
- III. Ações de sensibilização/capacitação no âmbito da interseccionalidade para ONGs de mulheres migrantes, ciganas, negras e afrodescendentes;
- IV. Encontro/Debate sobre interseccionalidade em colaboração com a sociedade civil e movimentos feministas e anti-racistas;
- V. Continuação do Projeto Práticas Saudáveis - Coordenação em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Agrupamento Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo de um projeto piloto sobre a Mutilação Genital Feminina, até ao final de 2021;
- VI. Campanha PO ISE Folheto/desdobrável informativo mulheres migrantes (conceção e 50 000 exemplares disponíveis em 5 línguas); posters sobre Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica (vem responder a uma recomendação do GREVIO – Grupo de peritas/os no âmbito da Convenção de Istambul);
- VII. Apoio e/ou participação em projetos através do estabelecimento de parcerias formais/informais com as respetivas entidades (por exemplo, Projeto Diversity@Work com a Fundação Aga Khan, Projeto Equality

- com a Organização Internacional para as Migrações, Projeto Mobiliza-te contra o Sexismo! com a Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres);
- VIII. Presidir ao Sub-Comité sobre Mulheres Migrantes do Conselho da Europa (CoE) - 2020-2021, para a redação de uma recomendação para os 47 Estados Membros do CoE sobre Mulheres Migrantes;
- IX. Contribuição para a Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, Portugal + Igual, e respectivos Planos (medidas da responsabilidade do ACM, I.P.): Ações de capacitação (2) a Recursos Humanos do ACM, I.P. sobre discriminação interseccional; Organização de (2) ações de formação em Igualdade entre mulheres e homens à Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (RNAIM) e demais áreas de projeto do ACM, I.P.; Monitorização de projetos sobre Estudos sobre migrações, minorias étnicas e raciais, e género: AVISO FAMI; Organização de (5) ações de formação sobre práticas tradicionais nefastas a mediadores interculturais e comunitários, profissionais a trabalhar com pessoas refugiadas e profissionais da RNAIM; Capacitação de 75 profissionais para intervenção junto de vítimas em situação de especial vulnerabilidade (mulheres migrantes, ciganas e refugiadas) sobre violência contra as mulheres e violência doméstica no âmbito do Plano Anual de Formação Conjunta - Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica (coordenado pela Secretária de Estado para Cidadania e Igualdade);
- X. Contribuição para o Plano de Ação de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos - PAPCTSH (medidas da responsabilidade do ACM, I.P.): Formação (2) para mediadores/as em atendimento nos CNAIM e CLAIM, técnicos/as do Programa Escolhas e de associações de migrantes para a intervenção em Tráfico de Seres Humanos; Serviço de tradução do ACM, I.P. mobilizado para a Rede de Apoio a Vítimas de Tráfico e as Equipas Multidisciplinares Especializadas em situação de assistência a vítimas estrangeiras; Divulgação do IV PAPCTSH junto das escolas e dos/as jovens em geral; Ação de sensibilização/desafios/produzidos desenvolvidos para jovens sobre novas formas de recrutamento através das TIC.

Década Internacional da ONU de Afrodescendentes

- I. Folheto informativo sobre a Década Internacional das Nações Unidas de Afrodescendentes (2015-2024). Elaboração dos conteúdos e procedimento de impressão (com GECl);
- II. Campanha com os testemunhos recolhidos e com a participação do(s) embaixador(es) e da(s) embaixadora(s) para a Década;
- III. Apoio à formação para guias e condutores de tuk-tuk sobre o ROTEIRO HISTÓRICO DE UMA LISBOA AFRICANA SÉCULOS XV-XXI;
- IV. Reedição do ROTEIRO HISTÓRICO DE UMA LISBOA AFRICANA SÉCULOS XV-XXI;
- V. Divulgação dos percursos do Roteiro através dos canais de divulgação do ACM, I.P. bem como da integração destes percursos em uma App;
- VI. Tradução para língua inglesa das 3 publicações lançadas em 2019;
- VII. Encontro/Debate para assinalar o Dia de África, 25 e maio;

- VIII. Exposição (roll-ups) sobre a presença africana em Portugal, disponível no Centro de Estudos sobre África, Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG);
- IX. Apoio a projetos da sociedade civil com atividades no âmbito da Década Internacional de Afrodescendentes.

O impacto previsto com as atividades propostas centra-se:

- I. No melhoramento das condições de trabalho para as funcionárias e funcionários do ACM, I.P., atendendo ao compromisso com a Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- II. Na capacitação de recursos internos no âmbito da igualdade de género, incluindo a prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica;
- III. Na maior colaboração e parcerias com outras entidades públicas e da sociedade civil no âmbito da igualdade e não-discriminação;
- IV. No combate aos estereótipos de género, nomeadamente das pessoas migrantes, incluindo as refugiadas, e comunidades ciganas, através da informação, serviços e atividades promovidos por este Instituto;
- V. Num maior conhecimento sobre o cruzamento das migrações, minorias étnicas e raciais, e género, através dos Estudos no âmbito do FAMI;
- VI. Na promoção da visibilidade das mulheres e raparigas migrantes e ciganas e da sua realidade e necessidades na sociedade portuguesa;
- VII. Nas recomendações concretas para os Estados Membros do Conselho da Europa sobre Mulheres Migrantes, no âmbito do Sub-Comité sobre Mulheres Migrantes do Conselho da Europa (CoE) - 2020-2021.

NÚCLEO DE LIGAÇÃO ÀS ASSOCIAÇÕES - NLA

O Núcleo de Ligação às Associações, criado em 2020, tem como uma das suas atribuições assegurar a capacitação técnica e financeira, através de formação, partilha de conhecimento e experiências, e outras atividades direcionadas para dirigentes, colaboradores/as voluntários/as das associações, no sentido de fortalecer a sua capacidade de intervenção de acordo com os objetivos da sua missão. Neste sentido, em 2021 pretende-se apostar fortemente na capacitação técnica e financeira das Associações com ações de formação com vista ao empoderamento destas para que possam construir projetos robustos, com maior probabilidade de obterem financiamento para a sua intervenção em prol das comunidades migrantes. Serão realizadas ações de promoção do associativismo imigrante através da sensibilização dos imigrantes e seus descendentes, pessoas refugiadas para a importância da sua participação em estruturas organizadas da sociedade civil, e das entidades públicas e privadas para a relevância do associativismo na integração dos imigrantes, seus descendentes e pessoas refugiadas.

Prevê-se igualmente a organização de sessões de esclarecimento e acompanhamento técnico a entidades não reconhecidas, relativamente ao processo de reconhecimento de associações de imigrantes pelo ACM, I.P.

No âmbito do Plano para a Igualdade do ACM, I.P. o NLA tem prevista a realização de ações de sensibilização junto das associações na área da igualdade de género (legislação de proteção das mulheres no que toca à discriminação e

violência doméstica, direitos e mecanismos de proteção em várias áreas sobretudo no acesso ao trabalho, formação e ensino).

O núcleo dará ainda continuidade a mais uma edição do Programa de Apoio ao Associativismo Imigrante (PAAI 2021). O NLA fará a análise das candidaturas e o acompanhamento da concretização dos projetos no terreno se for possível ou *online* (através de reuniões em formato videoconferência ou chamadas telefónicas).

COMISSÃO PARA A IGUALDADE E CONTRA A DISCRIMINAÇÃO RACIAL - CICDR

O ACM, I.P. tem como missão, estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 31/2014, de 27 de fevereiro, combater todas as formas de discriminação em função da cor, nacionalidade, origem étnica ou religião, independentemente do meio em que ocorram, através de ações, campanhas ou eventos de sensibilização da opinião pública, bem como através do processamento das contraordenações previstas na lei, conforme expressamente prevê a alínea *l*) do número 2 do artigo 3.º do mesmo diploma legal.

Nos termos da Lei n.º 93/2017, aprovado no dia 23 de agosto, cabe ao Alto-Comissário para as Migrações, I.P. (ACM, I.P.) presidir à Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) e garantir as condições adequadas ao seu funcionamento.

Visando a concretização do compromisso assumido pelo XXII Governo Constitucional está em curso a efetiva separação da área das migrações da área do combate ao racismo e à discriminação, não obstante o ACM, I.P. assegura o regular funcionamento da CICDR, com a criação da Secretária de Estado para a Integração e as Migrações, as questões que dizem respeito à Comissão permanecem sob a tutela da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade.

Para o ano de 2021 a equipa que dá apoio à Comissão continuará a receber as queixas/denúncias, a proceder à instrução de processos de contraordenação, a recolher toda a informação relativa às práticas discriminatórias, procedendo à aplicação das correspondentes sanções publicitando-as como medida de prevenção geral e ao encaminhamento das queixas da competência de outras entidades. Estão ainda previstas um conjunto de atividades de sensibilização e formação.

O gabinete de apoio à CICDR continuará a assegurar a representação internacional no âmbito das respetivas matérias, participando nas defesas, planos, e avaliações intercalares dos pactos, planos e convenções das nações Unidas e do Conselho da Europa, bem como dando continuidade aos grupos de trabalho internacionais tais como a EQUINET a Rede Ibero-americana de Organismos e Organizações contra a Discriminação (RIOOD).

OBSERVATÓRIO DAS MIGRAÇÕES - OM

O Observatório das Migrações, criado em 2002 como uma unidade informal do então ACIME (como Observatório da Imigração), é desde 2016 uma Equipa de Projeto do ACM, I.P., com a missão de “estudo e acompanhamento científico das migrações e a produção, recolha, análise e difusão de informação estatística acerca das migrações” (artigo 1º da [Deliberação n.º 1243/2016, DR 2ª série de 8 de agosto](#)) que nos termos do ponto 2 do artigo 1º da mesma deliberação “exerce a sua missão e atribuições em articulação com o membro do governo que tutela a área das migrações”, neste caso atualmente em articulação com a Senhora Secretária de Estado para a Integração e as Migrações. Desde a sua génese o Observatório tem trabalhado com o mote “conhecer mais para agir melhor”, assumindo objetivos específicos quanto à sua natureza e carácter transversal que contribuem para as diversas áreas de atuação do ACM, I.P. e para recomendações para políticas migratórias baseadas em evidência científica (*evidence-based policy*). Desde 2016 a coordenação do OM está a cargo de Catarina Reis Oliveira (reconduzida em 2020 pela [Deliberação n.º 600/2020](#)) que, anualmente, apresenta o plano de atividades do Observatório das Migrações (OM).

Ao longo dos últimos 18 anos o OM tem vindo a assumir responsabilidades crescentes ao nível da avaliação de políticas públicas, da monitorização da situação de integração de imigrantes, na execução de diversas medidas nos sucessivos planos de ação para a área das migrações, e na desconstrução de mitos e estereótipos acerca dos imigrantes com factos. Também foi no contexto de medidas desses planos de ação e de recomendações da Comissão Europeia (que culminam na definição dos indicadores comuns de integração) que foi criada a *Coleção Imigração em Números* em 2014, com coordenação e autoria de Catarina Reis Oliveira, integrando desde 2016 os relatórios estatísticos *Indicadores de Integração de Imigrantes*, lançados anualmente no Dia Internacional dos Migrantes (18 de dezembro), e, desde 2020, os relatórios do Asilo, a lançar anualmente no Dia Mundial do Refugiado (20 de junho). A elaboração destes relatórios estatísticos anuais é uma competência do OM, reiterada mais recentemente na primeira medida do primeiro objetivo do *Plano Nacional de Implementação do Pacto Global das Migrações* ([Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019, de 20 de agosto](#)).

27

Para 2021 o OM prevê promover as seguintes atividades:

Lançamento de novas Infografias:

- I. Infografia Imigração em Números 2021 (tal como tem acontecido no início de cada ano, desde 2018): página A3 com os principais dados e tendências estatísticas identificadas no Relatório Estatístico 2020 dos *Indicadores de Integração de Imigrantes*.
- II. Infografia Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional em Portugal: página A3 com os principais dados e tendências estatísticas identificadas no Relatório do Asilo. (Previsão de lançamento em junho)

Redação e publicação de novos Relatórios Estatísticos:

- I. Relatório do Asilo 2021: O segundo relatório estatístico do Asilo, produzido pelo OM, promoverá a sistematização e análise de dados estatísticos e administrativos, de fontes internacionais e nacionais, para informar decisores políticos e sensibilizar a opinião pública, combatendo mitos e estereótipos através de factos e dados, e contribui para a concretização do estipulado na Resolução da Assembleia da República n.º 292/2018 que recomenda ao Governo a elaboração e apresentação de *um relatório anual sobre a política de asilo em Portugal*. O relatório do Asilo de 2021 será lançado junto à data em que se assinala o Dia Mundial do Refugiado.
- II. Relatório Estatístico 2021 *Indicadores de Integração de Imigrantes*, com lançamento junto ao dia 18 de dezembro, Dia Internacional dos Migrantes.
- III. Boletim Estatístico OM #7 sobre *Os Programas de Aprendizagem do Português para estrangeiros enquadrados nas políticas de integração*, com o intuito, nomeadamente, de fazer um balanço dos últimos 12 anos do PPT, que culminaram no fim da série estatística dos dados administrativos deste programa em 2020. Pretende lançar-se o Boletim no dia 5 de maio de 2021, Dia Mundial da Língua Portuguesa.

Publicação de novos volumes das Coleções do OM:

- I. Novos volumes da Coleção de Estudos OM – volume 66, *Diversidades, espaço e migrações na cidade empreendedora* (Maria Manuela Mendes, Nuno Oliveira e José Mapril); volume 67, *Integr(arte): Imigração, artes, educação e experiências locais de integração* (Teresa Matos Pereira et al.); volume 68, *Trabalhadoras/es imigrantes na Grande Lisboa: da integração laboral à participação cívica* (Pedro Perista, Manuel Abrantes, Ana Cardoso e Paula Carrilho), volume 69, *Integração de refugiados em Portugal: papel e práticas das instituições de acolhimento* (Lúcio Sousa, Paulo Costa, Rosana Albuquerque, Olga Magano e Bárbara Bäckström); volume 70, *De menor a maior: acolhimento e autonomia de vida em menores desacompanhados* (Carla Moleiro e Sandra Roberto); e volume 71, *Imigração e tráfico para exploração laboral. Nepaleses nas estufas em Portugal*;
- II. Novo volume da Coleção de Teses OM (a lançar em janeiro de 2021);
- III. Novo volume da Revista Migrações (volume livre com coletânea de artigos científicos propostos e apreciados pela coordenação editorial e comissão científica), prevendo-se o seu lançamento para dezembro de 2021.

Eventos OM 2021:

- I. *Seminário sobre Política de Asilo e Refugiados em Portugal*, junto ao Dia Mundial dos Refugiados (20 de junho) com o lançamento e debate de novas publicações do OM: *Relatório do Asilo 2021* + Estudo OM *Integração de refugiados em Portugal: papel e práticas das instituições de acolhimento* + Estudo OM *De menor a maior: acolhimento e autonomia de vida em menores desacompanhados*;
- II. Jornadas OM 2021, junto ao Dia Internacional dos Migrantes (18 de dezembro) com o lançamento e debate de novas publicações do OM: *Relatório dos Indicadores de Integração de Imigrantes 2021* + Painéis temáticos com lançamento de Estudos OM e outras publicações OM.

NÚCLEO DE APOIO À INTEGRAÇÃO DE REFUGIADOS - NAIR

O Plano de Atividades NAIR, visa potenciar o acolhimento e integração de Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional, particularmente dos Programas de Recolocação, incluindo menores não acompanhados, Reinstalação e requerentes de proteção internacional retomados a cargo e beneficiários de proteção internacional readmitidos no país. Visa ainda potenciar o melhor acompanhamento, monitorização e avaliação da intervenção dos municípios e entidades da sociedade social parceiros no processo de acolhimento e integração inicial destes cidadãos. A ação concertada para a melhoria da aprendizagem da língua portuguesa, do acesso à saúde, à educação, à habitação e à formação profissional e emprego implicam uma articulação e coordenação intersectorial estreita e colaborativa.

Promove, assim a dimensão multidimensional e o envolvimento dos atores mais relevantes nestes programas, potenciando a articulação intersectorial e facilitando a implementação e cumprimento dos objetivos estabelecidos pelo Alto Comissariado para as Migrações.

Considerando os diferentes níveis de atuação e intervenientes, o NAIR pretende, ao longo de 2021:

- I. Identificar e promover a capacidade de acolhimento que permita a transferência de Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional, incluindo refugiados, selecionados por Portugal ao abrigo dos programas de recolocação bilateral, de barcos humanitários, e de menores não acompanhados, bem como do programa de reinstalação;
- II. Acompanhar as entidades de acolhimento e a integração inicial de Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional, designadamente aqueles acolhidos ao abrigo dos programas acima mencionados;
- III. Formar e Capacitar pessoas e instituições no acolhimento e integração de Requerentes e Beneficiários de Proteção Internacional; incluindo nas dimensões de interseccionalidade e questões de género, tal como estabelecido no Plano Anual para a Igualdade do ACM, I.P.;
- IV. Capacitar novas Entidades de Acolhimento;
- V. Monitorizar e Avaliar o acolhimento e integração inicial;
- VI. Promover o acesso à de requerentes e beneficiários de proteção internacional, à aprendizagem da língua portuguesa, a formação profissional, a empregabilidade e o empreendedorismo, em estreita articulação com o GAIPESQ;
- VII. Contribuir para todas as atividades atribuídas ao ACM, I.P. no âmbito do Grupo Operativo Único constituído pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2020, de 23 de novembro de 2020, incluindo a sua operacionalização.

COMUNICAÇÃO

Em 2021, o ACM, I.P. continuará a orientar a ação que desenvolve em matéria de comunicação pela máxima “Comunicar, Informar, Sensibilizar”, no sentido de valorizar e potenciar o acolhimento, a integração e a diversidade

entre culturas, etnias e religiões, enquanto riqueza e verdadeiro ativo da sociedade portuguesa, em prol de uma sociedade mais diversa e integradora.

- I. Comunicar o trabalho desenvolvido pelo Instituto, pelos Conselhos e Equipas de Projeto; pelos parceiros, públicos e privados, nacionais e internacionais, e da sociedade civil.
- II. Informar, em particular, as pessoas migrantes, descendentes, refugiadas e portuguesas ciganas sobre os seus direitos e deveres; e partilhar informação com a sociedade em geral.
- III. Sensibilizar todas e todos para a importância do acolhimento, da integração e da diversidade entre culturas, etnias e religiões, e dos diálogos intercultural e inter-religioso, numa promoção constante da igualdade e acautelando sempre qualquer forma de discriminação.

Para tal, o ACM, I.P. continuará tanto a produzir e disseminar quanto a diligenciar a produção e disseminação de conteúdos, materiais e ferramentas informativos, de comunicação e de sensibilização, nos formatos digital e impresso, fundados na sua missão e atribuições, e destinados aos seus diferentes públicos-alvo, entidades parceiras, nacionais e internacionais, e demais públicos com interesse nas áreas de ação e outras conexas do Instituto.

Mais ainda, o ACM, I.P. deverá fazê-lo através do reforço de recursos e com uma maior aposta no multimédia e nos meios, canais e redes digitais do Instituto, que deverá reestruturar e/ou renovar, tendo em vista uma comunicação una, interativa, articulada e integrada.

Atento o contexto particular, o ACM, I.P. estima continuar a desenvolver a sua comunicação também com um foco particular e prioritário na pandemia da doença COVID-19, na sua prevenção e mitigação, nomeadamente através do trabalho conjunto com os vários ministérios, autoridades e entidades da administração pública, assim como com os organismos da sociedade civil, especialmente associações (de pessoas imigrantes, refugiadas e das comunidades ciganas) e organizações não-governamentais.

Já para promover a diversidade e a disseminação de boas-práticas nos *media* e junto de profissionais de comunicação e jornalismo, o ACM, I.P. prevê retomar a realização do concurso anual Prémio de Comunicação “Pela Diversidade Cultural” e de ações de literacia para os *media*, por meios próprios e/ou em parceria, por exemplo, com a Entidade Reguladora para a Comunicação Social (ERC) e o Sindicato dos Jornalistas (SJ).

Perante os desafios e oportunidades da atualidade, o ACM, I.P. estima igualmente renovar e estender aquelas sinergias a outras entidades competentes nas áreas da comunicação e/ou do jornalismo para, sobretudo, incentivar o trabalho conjunto na sensibilização pública sobre migração, integração e diversidade, e na promoção da igualdade.

No mesmo sentido, o ACM, I.P. prevê realizar campanhas e ações de comunicação fundadas num propósito, em emoções, afetos e valores comuns, que apelem à mobilização coletiva, que promovam histórias inspiradas e inspiradoras na primeira pessoa, e que tenham como atores principais pessoas migrantes, refugiadas, portuguesas ciganas e afrodescendentes.

RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

O ano de 2020, um ano atípico atendendo essencialmente ao fator “COVID’19”, obrigou a uma adaptação profunda do NGARH, equipa cujo papel se afigurou preponderante na gestão crítica dos recursos humanos. Este foi um ano onde as regras do trabalho à distância se impuseram de forma evidente trazendo uma nova realidade de trabalho individual e em equipa, sendo que, onde antes existiam questões logísticas e informáticas associadas à sua aplicação, passou a existir uma lógica de inclusão e proactividade que permitiram que, com sucesso, 90% do ACM, I.P. tenha permanecido, de várias formas, em teletrabalho. Em 2021 manteremos este princípio de adaptabilidade, transição digital e modernização administrativa, bem como um cada vez maior investimento em políticas de conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

Dando continuidade à atuação do ACM, I.P. por via do NGARH – Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, no que toca à constituição das equipas, e dentro dos limites do Mapa de Pessoal atual, há uma previsão de reforço de técnicos em várias equipas, para ocupação de lugares vagos no Mapa de Pessoal. Objetivamente, prevê-se para o ano em referência a conclusão de vários procedimentos concursais para contínua consolidação e adequação das equipas às novas formas de trabalhar, tendo como foco primordial para a persecução dos objetivos do ACM, I.P., a EFAF, com a integração prevista de 7 técnicos superiores, para as Equipas de Fundos (FAMI e POISE), e para o Núcleo de Gestão Financeira; Encontra-se igualmente prevista a conclusão do procedimento concursal para a CICIDR e Auditoria Interna, Informática, GECl, Observatório para as Migrações, entre outros.

Em matéria de Formação Inicial e Contínua pretende o NGARH atuar com uma forte incidência na formação on-line com a utilização das plataformas de e-learning, onde se prevê que mais de 40% das horas de formação sejam dadas através desta ferramenta.

Atendendo às orientações governativas em matéria de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as, em 2021, e no âmbito do Plano Anual para a Igualdade do ACM, I.P. conta-se com a aprovação e implementação de um novo Regulamento de Horário de Trabalho, com alterações que assegurem este princípio de forma plena e numa lógica de promoção de um âmbito profissional saudável e de uma cultura organizacional focada, também, no bem estar dos recursos humanos.

Para 2021 está conjecturado, de forma transversal, um importante contributo do Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos em matéria de Igualdade de Género, com a condução de 15 medidas refletidas no Plano Anual

para a Igualdade, enquanto novo instrumento que se espera de forte impacto positivo na estrutura organizacional do organismo e no seu posicionamento em defesa dos valores da igualdade.

Em termos numéricos, globalmente, mantém-se um mapa de pessoal para o ano de 2021 inalterado em relação ao ano anterior, composto por 178 funcionários, nomeadamente: dois dirigentes superiores, um fiscal único, três dirigentes intermédios de 1º grau, quatro equiparados a dirigentes intermédios de 1º grau, dez dirigentes intermédios de 2º grau, um equiparado a dirigente intermédio de 2º grau, cento e vinte e seis técnicos superiores, dois especialistas de informática, um técnico de informática, vinte e três assistentes técnicos, e três assistentes operacionais

Estão consideradas no mapa de pessoal para 2021 as seguintes Unidades Orgânicas:

- i. Equipa de Fundos e Apoio Financeiro (EFAF), onde estão inseridos o Núcleo de Gestão Financeira (NGF) e o Núcleo de Gestão do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (NG-FAMI);
- ii. Observatório para as Migrações (OM);
- iii. O Departamento de Relações Internacionais, Política Migratória e Captação de Migrantes (DRIPMCM) onde estão inseridos o Núcleo de Relações Internacionais (NRI), o Núcleo de Políticas Migratórias (NPM)
- iv. O Departamento de Apoio à Integração e Valorização da Diversidade onde se encontram o Núcleo de Apoio à Comunidade Cigana (NACI), o Núcleo para o Diálogo Intercultural (NDI) e o Programa Escolhas (PE)
- v. O Departamento de Apoio e Assistência Migratória, a que está adstrito o Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes (NAIM).
- vi. Equipa de projeto diversidade interseccional (EPDI)
- vii. Na direta dependência do Conselho Diretivo (CD) devemos considerar o Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos (NGARH), a Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR), o Gabinete de Auditoria Interna (GAI) o Gabinete de Eventos, Comunicação e Informação (GECI), o Núcleo de Apoio à Integração de Refugiados (NAIR), o Núcleo de Ligação às Associações e o Núcleo de Assessoria e Secretariado de Apoio ao Conselho Diretivo.

Recursos Humanos				
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Técnico Superior *	12.0	1512.0		.0
Assistente Técnico *	8.0	184.0		.0
Assistente Operacional *	5.0	25.0		.0
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	60.0		.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	288.0		.0
Especialista de Informática	12.0	24.0		.0
Técnico de Informática	8.0	8.0		.0
		2101.0		
Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:				
	31/12/2020		31/12/2021	
	144		178	

Ilustração 1 Cálculo de Recursos Humanos em Termos de UERH - Modelo GEADAP

Mantendo o ideal de uma intervenção na proximidade, em 2021, o ACM, I.P., dará continuidade aos 33 Protocolos de Cooperação estabelecidos com as Associações da Sociedade Civil, que permitem a colaboração de mediadores socioculturais como parte integrante da estrutura de pessoal, existindo, também, margem para o reforço de algumas equipas onde a valência da mediação sociocultural é fundamental para o bom desempenho e resposta às comunidades migrantes.

Na esfera financeira, para o ano de 2021 a dotação inicial do orçamento do ACM, I.P., constante da proposta de Orçamento de Estado, é de 18.242.089€. A ação do ACM, I.P. é financiada por esforço financeiro nacional (31%), Financiamento da UE (53%), e por Receita Própria afeta e não afeta a projetos co-financiados (16%). No que respeita a classificação económica de despesa destaca-se o agrupamento 04 - Transferências Correntes, que representa 56% do total, e inclui, 8.779.807€ referentes ao Programa Escolhas. A estrutura da despesa é ainda composta por despesas com aquisições de bens e serviços (18%) despesas com o pessoal (26%).

Recursos Financeiros			
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	18242089		
Despesas c/Pessoal	4689238		
Aquisições de Bens e Serviços	2101559		
Outras Despesas Correntes	10259764		
Despesas Restantes	1191528		
PIDDAC			
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	18242089		

Ilustração 2 Orçamento Planeado ACM, I.P. – 2020 – Modelo GEADAP

PLANO DE FORMAÇÃO

A formação profissional tem assumido um papel central na atuação das instituições e organismos na medida em que permite a valorização e adequação das competências dos/as trabalhadores/as para a prossecução dos compromissos e objetivos estratégicos e operacionais assumidos institucionalmente.

A capacitação dos Recursos Humanos representa para o Alto Comissariado para as Migrações, IP. (ACM, I.P.), do ponto de vista organizacional, uma ferramenta para a melhoria do desempenho individual dos/as trabalhadores/as, para o incremento da resposta aos clientes e parceiros do instituto, mas também para a promoção de coesão funcional uma vez que permite uma melhor articulação das equipas e entre si, tornando os processos, procedimentos e projetos, mais fluídos.

Considerando as significativas alterações que o ACM, I.P. tem sofrido em matéria de recursos humanos e a experiência que a realidade do ano de 2020 nos transmitiu, o Plano de Formação a implementar em 2021 passa por uma adaptação da estratégia formativa através de um forte investimento na formação inicial de novos/as trabalhadores/as, no recurso a instrumentos digitais e informatizados de formação e autoformação, bem como numa estratégia continua de valorização profissional dos/as trabalhadores/as.

Assim, este Alto Comissariado para as Migrações, I.P. comprometer-se-á a, perante a sua missão, as recentes diretrizes governativas nesta matéria e os objetivos definidos em sede de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), investir na constituição de parcerias com entidades externas cujo âmbito de intervenção seja direcionado para as temáticas de atuação do ACM, I.P. na formação à distância, na aquisição de serviços de formação que coadunem com os princípios da modernização administrativa e o contexto de trabalho em funções públicas e ainda na formação interna ministrada por unidades e equipas do próprio organismo. Iremos, igualmente, manter o investimento num registo inovador, dinâmico e motivacional em matéria formativa, que se vê como fundamental para o aperfeiçoamento do desempenho dos/as nossos/as colaboradores/as.

34

A adequada implementação de formação profissional no Organismo obriga, numa primeira fase, à auscultação dos/as trabalhadores/as e dirigentes para a aferição das necessidades através da realização de um Diagnóstico de Necessidades Formativas - DNF.

Para 2021, realizado este procedimento através da identificação de 3 áreas de necessidade formativa por trabalhador/a, foram apuradas algumas áreas chaves para investimento em matéria de formação inicial e continua. Numa perspectiva global, este balanço permite que de forma bastante objetiva seja delineado o percurso a seguir no que toca ao planeamento da formação profissional inicial e continua a promover:

- Assuntos Jurídicos
- Línguas
- Comunicação Organizacional e Pessoal

- TIC
- Administração e Políticas Públicas
- Conhecimento e Formação
- Liderança e Desenvolvimento Pessoal

De forma mais detalhada foi ainda solicitado a cada funcionário/a indicação de ações de formação específicas consideradas como necessárias no ano em referência.

Cruzando a informação constante supra e as ações apontadas, entende-se que parte da atuação formativa do ACM, I.P. incidirá, inevitavelmente, nas seguintes ações:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei de Estrangeiros
- Lei da Nacionalidade
- Direito do Arrendamento
- Direito do Trabalho
- Ferramentas Office
- Inglês
- Código do Procedimento Administrativo
- Fundos Comunitários – Análise de candidaturas, avaliação de projetos, gestão financeira
- FORGEP
- Gestão Organizacional, mediação de grupos e trabalho em equipa
- SIADAP

O Diagnóstico de Necessidade Formativas é um instrumento de extrema importância para o enquadramento do organismo relativamente à formação, uma vez que permite, considerando limitações técnicas, logísticas e orçamentais, determinar as áreas formativas a investir com maior incidência, por forma a dar resposta ao maior número de necessidades possível.

Importa, por fim, destacar que atendendo ao compromisso assumido pelo ACM, I.P. em matéria de Igualdade de Género, com a redação de um Plano para a Igualdade 2021, o Plano de Formação ACM, I.P. 2021 pretende refletir na sua programação, ações de formação em matéria de igualdade de género, a implementar ao longo de todo o ano e com o objetivo de abranger 100% dos trabalhadores.

V. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

As Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) tinham já conquistado um papel central na vida das organizações, um instrumento fundamental para o cumprimento dos seus objetivos. Porém a pandemia do Covid 19,

que está a afetar o mundo inteiro, veio intensificar ainda mais essa dependência das TIC. Para enfrentar esta nova realidade, as organizações de todos os setores da sociedade estão a repensar e reorganizar os seus modelos de intervenção e o ACM, I.P. não é exceção. Destacam-se de seguida as medidas que o ACM, I.P. se propõe implementar e ou consolidar no ano de 2021.

Plataforma de Formação Interna – ferramenta de apoio à formação no formato *E-learning* e *B-learning*, onde são disponibilizados os cursos/ações de formação e os formandos (colaboradores da instituição) terão um intervalo de tempo para a sua realização. Dentro desse intervalo de tempo, cada formando realiza o curso de acordo com a sua disponibilidade.

Esta Plataforma irá ser implementada no 4 trimestre de 2020, onde será lançado o 1º curso – Cibersegurança e Boas Práticas Informáticas, a ser realizado numa primeira fase por cerca de 60 formandos até ao final do ano. Para o próximo ano espera-se que com a experiência na parametrização dos cursos e feedback dos formandos, à medida que se vão executando mais cursos, possamos implementar melhorias e assim, consolidá-la.

Plataforma de Votação e Inquéritos – ferramenta de realização de inquéritos e voto eletrónico tanto a nível interno como externo. Esta ferramenta, à semelhança da Plataforma de formação, foi implementada no 4 trimestre de 2020, onde já se realizou 1 votação, de carácter interno. Em 2021, espera-se que a mesma venha a ser melhorada de acordo com os *inputs* recebidos.

Aquisição da Microsoft 365 (Windows 10 e Office 365) – A ferramenta Microsoft 365, onde está incluída a Licença para o Windows 10 e Office 365 irá trazer inúmeras vantagens para o ACM, I.P. Desde logo, iremos atualizar o atual Sistema Operativo e Office, que já se encontram obsoletos e assim dar melhor garantia de segurança. Irá ser uma mudança de paradigma a nível da forma de trabalhar e comunicar, dando primazia ao trabalho colaborativo e à distância.

Esta aquisição irá ser um enorme desafio, uma vez que, iremos migrar alguns dos serviços que estavam consolidados na AMA, I.P., como é o caso do serviço de *e-mail* e de partilha de ficheiros que passarão a ser geridos exclusivamente pelo ACM, I.P. Trata-se de um processo complexo, na fase inicial, mas com muitas vantagens após a conclusão desta etapa. Este processo é complexo porque visa de antemão fazer uma reestruturação da nossa infraestrutura tecnológica na AMA, uma vez que, neste primeira fase, ainda vamos manter alguns dos serviços a nível de rede e servidores na AMA.

Todas as contas de *e-mail* e respetivo histórico, pastas pessoais e partilhadas serão migradas para o serviço na nuvem da Microsoft (*Exchange*, *Onedrive* e *Sharepoint*).

Este processo já se encontra na fase de planeamento, para que em 2021 possamos efetivar a aquisição.

A título de exemplo elencamos algumas das ferramentas a disponibilizar:

- Windows 10 Enterprise;
- Exchange – gestão de *e-mail* e calendários;

- Teams – para videoconferências (reuniões, formações, fóruns);
- OneDrive – gestão e partilha de ficheiros;
- SharePoint – partilha, gestão de conteúdos e trabalho colaborativo;
- Aplicações do Office Mobile – apps office para dispositivos móveis;
- Office Online – versão online do office;
- Entre outras ferramentas de gestão e administração;

Upgrades de todos os computadores a nível de disco e memória – o objetivo é equipar os computadores mais antigos por forma a serem compatíveis com o Microsoft 365, aumentando o desempenho e assim ficarem mais eficientes. Desta forma, conseguiremos tirar partido de todas as vantagens que a Microsoft 365 nos irá trazer.

Plataforma de Videoconferência – Apesar do *upgrade* planeado, relativo às ferramentas de produtividade e colaboração à distância, onde está incluído o Microsoft Teams, produto sobejamente conhecido, e a complexidade indicada anteriormente onde se destaca o espaço temporal necessário para o referido upgrade, torna-se premente a aquisição de licenças para utilização interna e principalmente externa que colmate esta necessidade. Como tal, estamos em fase final da aquisição de licenças Cisco Webex que permitam ao ACM, I.P., entre outros exemplos, efetuar formações, reuniões, eventos com características assentes nas comunicações à distância.

VI. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

37

Conforme previsto no n.º 2 do Art.º 7 da Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, que estabelece as regras e os deveres de transparência a que fica sujeita a realização de campanhas de publicidade institucional do Estado, bem como as regras aplicáveis à sua distribuição em território nacional, através dos órgãos de comunicação social locais e regionais, cumpre informar sobre as iniciativas de publicidade institucional que o ACM, I.P., pretende levar a efeito, nos termos definidos na regulamentação aplicável.

Para o ano de 2021, o ACM, I.P., prevê a realização de campanhas e/ou ações de publicidade institucional nacionais e/ou com especial incidência nas regiões Norte, Centro e Alentejo, mediante a aquisição onerosa de espaços publicitários em meios de comunicação social, com o objetivo de promover e de difundir mensagens relacionadas e compreendidas nas competências e áreas de atuação do Instituto, nomeadamente: a promoção da integração de pessoas imigrantes, refugiadas e grupos étnicos, em particular das comunidades ciganas; a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões; assim como, a sensibilização e o combate à discriminação em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência, território de origem ou religião.

Já por forma a cumprir com as obrigações de publicitação do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI), a que o Instituto está sujeito enquanto Autoridade Delegada, e com as disposições legais consagradas na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, que aprova o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração

Pública, e sucessivas alterações, o ACM, I.P., prevê também a aquisição de espaços publicitários para publicitação/inserção de vários anúncios, nomeadamente de Avisos do FAMI e de procedimentos concursais para cargos dirigentes, num órgão de imprensa de expansão nacional.

Em 2021, o ACM, I.P., de forma autónoma ou em conjunto com outras entidades, estima ainda vir a promover e/ou colaborar na disseminação de diversas campanhas de âmbito nacional, versando sobre as temáticas antes referidas, ou conexas, e dirigidas a diferentes populações-alvo.

Presumimos que, ao longo de 2021, estas campanhas possam ser difundidas nos meios do ACM, I.P., nomeadamente, na página *Web* e redes sociais do Instituto, e/ou de outras entidades parceiras. Mais ainda, no âmbito da participação do ACM, I.P., em meios de comunicação social, iniciativas institucionais, empresariais, entre outras, antecipamos que os materiais destas campanhas possam ser divulgados, caso haja espaço e abertura para essa ação.

VII. CONTRATAÇÃO PÚBLICA

Empresa /entidade a contratar (nas situações em que é possível referir já)	Âmbito temporal	Objeto	Tipologia do procedimento a dinamizar / desenvolvido (v.g. ajuste direto, concurso público, (...) tipologias de acordo com o CCP)	Valor contratual de contratação (C/IVA)	Fonte de financiamento (Funcionamento / PIDDAC)
BELTRÃO COELHO	2021	Aquisição de serviços de aluguer operacional de 27 equipamentos de cópia e impressão pelo período de 34 meses, para os CNAIM Lisboa, Porto e Angelina Vidal	LOCAÇÃO OU AQUISIÇÃO DE BENS MÓVEIS E AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS VALOR INFERIOR A € 75.000,00	27.716,16 €	369, 442, 446
AGENCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA - AMA	2021	Protocolo Suporte Informático Comunicações (AMA)	CONTRATAÇÃO EXCLUÍDA – ART. 5º	68.226,57 €	353, 446
OPERADOR DE TELECOMUNICAÇÕES	2021	Comunicações móveis terrestre	Procedimento Centralizado SGPCM	52.380,00 €	369,446
AGENCIA PARA A MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA - AMA	2021	Protocolo CNAI-Algarve, despesas Utilização Espaço e telefone	CONTRATAÇÃO EXCLUÍDA – ART. 5º	24.737,64 €	369, 448

ESTAMO - PARTICIPAÇÕES IMOBILIARIAS	2021	Arrendamento Prédio R. Álvaro Coutinho14-16, Lisboa	CONTRATOS EXCLUÍDOS – ART. 4º	273.433,65 €	369, 446
	2021	Arrendamento R. Angelina Vidal, Lisboa	CONTRATOS EXCLUÍDOS – ART. 4º	196.131,16 €	353, 541
FUNDO ESPECIAL DE INVESTIMENTO IMOBILIÁRIO ABERTO IMOPOUPANÇA	2021	Arrendamento estabelecimentos números 55 e 56 (RM, RN, RO e RP), no rés-do-chão do Bloco A, do prédio situado na Avenida de França, Porto,	CONTRATOS EXCLUÍDOS – ART. 4º	49.855,94 €	353, 442
	2021	Aquisição de serviços de aceitação, tratamento, transporte distribuição de correspondências postais	CONTRATAÇÃO O EXCLUÍDA – ART. 5º	15.150,00 €	353
REAL VIDA SEGUROS	2021	Fornecimento Água para CNAIM Lisboa	CONTRATAÇÃO O EXCLUÍDA – ART. 5º	11.880,00 €	369, 446,541
CTT - CORREIOS DE PORTUGAL	2021	Fornecimento Água para CNAIM Porto	CONTRATAÇÃO O EXCLUÍDA – ART. 5º	3.474,00 €	369, 442
EPAL - EMPRESA PORTUGUESA DAS ÁGUAS LIVRES	2021	Fornecimento Água Casa Fundão - PE	CONTRATAÇÃO O EXCLUÍDA – ART. 5º	1.200,77 €	353,442,446,448
CMPEA-EMP. AGUAS MUNICÍPIO PORTO	2021	Serviços de limpeza	Concurso Público	82.491,43 €	369,541,442,446
AQUAFUNDÁLIA	2021	Condomínio instalações CNAI Porto, Edifício Capitólio, prédio na Avenida de França nºs 222; 256; 316; 352; 358 e 366, Bloco A, R/c - Fracções RO e RP (Estabelecimentos 55 e 56) e Fracções RM e RN (Estabelecimentos 57 e 58	CONTRATAÇÃO O EXCLUÍDA – ART. 5º	3.221,40 €	353,442
INTERLIMPE	2021	Aquisição de serviços de assessoria jurídica em diversas matérias, pelo período de um ano	Consulta Prévia	30.271,43 €	369,442,446,448,482
CONDOMÍNIO DO CENTRO EMPRESARIAL CAPITÓLIO					
INÊS REIS					

GPA	2021	Assessoria jurídica Contratação Pública	Consulta Prévia	35.658,98 €	369,442,446,448,48 2
	2021	Contrato Outsourcing RH para o NGF	Concurso Público	28.229,68 €	369,446
KELLY	2021	Aquisição serviços formação, âmbito Plano Formação para Coordenadores projetos financiados E8G Programa Escolhas	Consulta Prévia	11.740,00 €	311,446,448,442
	2021 2022	Aquisição centralizada de papel (para fotocópia e impressão) ao abrigo do lote 1 do acordo de quadro (AQ-PECON- 2015), - 05AQ- SGPCM/2018, para os anos de 2019 e 2020.	Consulta Prévia	9.241,79 €	353,369, 442, 446, 448
Logframe - Consultoria e Formação	2021 2022	Aquisição centralizada economato (material de encadernação, material de escritório e suportes digitais) abrigo lote 2 acordo quadro papel e economato AQ-PECON- 21015-06AQ- SGPCM/2018, 2019 e 2020.	AQ-PECON- 21015-06AQ- SGPCM/2018	11.983,13 €	353, 369, 442, 446, 448
	2021	Prestação de serviços remunerados/gratificad o de polícia no CNAIM de Lisboa	Ajuste Direto	20.378,54 €	369,446
OHM Técnica	2021	Aquisição de electricidade ao abrigo dos lotes 3, 4 e 8 do acordo quadro (AQ- ELE2015) para o fornecimento de eletricidade em regime de mercado livre para Portugal Continental, para o período de Janeiro a Dezembro de 2020.	Ao abrigo do AQ	51.045,00 €	369, 442, 446
	2021	Aquisição de electricidade ao abrigo dos lotes 3, 4 e 8 do acordo quadro (AQ- ELE2015) para o fornecimento de eletricidade em regime	Abrigo AQ	30.749,63 €	353, 442, 446, 448, 482
OLMAR - ARTIGOS DE PAPELARIA	2021	Aquisição de electricidade ao abrigo dos lotes 3, 4 e 8 do acordo quadro (AQ- ELE2015) para o fornecimento de eletricidade em regime	Abrigo AQ	30.749,63 €	353, 442, 446, 448, 482
POLICIA SEGURANÇA PÚBLICA	2021	Aquisição de electricidade ao abrigo dos lotes 3, 4 e 8 do acordo quadro (AQ- ELE2015) para o fornecimento de eletricidade em regime	Abrigo AQ	30.749,63 €	353, 442, 446, 448, 482
IBERDROLA	2021	Aquisição de electricidade ao abrigo dos lotes 3, 4 e 8 do acordo quadro (AQ- ELE2015) para o fornecimento de eletricidade em regime	Abrigo AQ	30.749,63 €	353, 442, 446, 448, 482
GALP ENERGIA	2021	Aquisição de electricidade ao abrigo dos lotes 3, 4 e 8 do acordo quadro (AQ- ELE2015) para o fornecimento de eletricidade em regime	Abrigo AQ	30.749,63 €	353, 442, 446, 448, 482

LUSA-AGÊNCIA NOTÍCIAS DE PORTUGAL		de mercado livre para Portugal Continental			
	2021	Aquisição do serviço nacional da agência Lusa	Ajuste Direto simplificado	4.983,61 €	541
JET COOLER, AGUAS E CAFÉS	2021	Aluguer de Bebedouros, fornecimento de garrações de água, para CNAIM Lx na Rua Álvaro Coutinho, e Rua de França no Porto e CNAIM Faro	Ajuste Direto Simplificado	2.896,65 €	369, 442, 446
	2021	Contrato Adesão Serviços Gestão Partilhada (GeRFiP),	Contratação Excluída	37.884,00 €	311
ESPAP - Entidade de Serviços Partilhados da Administração	2021	Encargos Gerais - Aquisição Serviços Vigilância e Segurança e ligação Central Recepção e Monitorização Alarmes, instalações ACM,I.P., R. Álvaro Coutinho Lisboa e Av.França Porto	Concurso Público	243.408,64 €	369, 442, 446
	2021	NAIM - Aquisição serviços aluguer equipamentos ar condicionado, incluindo serviços assistência técnica e manutenção preventiva (6 equipamentos para auditório 2 para sala servidores+2), CNAIM Lx- R. Álvaro Coutinho	Ajuste Direto	9.841,38 €	369,446,541
PRESTIBEL	2020/2021	Aquisição de UPS's Periféricos + BH	Ajuste Direto	5.660,71 €	369
	2021	Aquisição Serviços Manutenção Equipamentos Higiene do ACM e fornecimento dos respetivos consumíveis	Consulta Prévia	14.554,69 €	369,446
R.C.A.-Refrigeração e Condicionamento de Ar	2021	Encargos Gerais - Aquisição de serviços de desinfestação (desbaratização e desratização), nas instalações dos CNAIM de Lisboa e Porto e Angelina Vidal em Lisboa	Ajuste Direto Simplificado	3.045,48 €	369,442,446
INSTALPLUS					
HIGIENE PLUS					
RENTOKIL					

SERVISAN	2021	Papel Higiénico e toalhas	Ao abrigo AQ	22.233,00 €	369,442,446
Viagens e transportes	2021	Viagens e transportes	Concurso Público	145.000,00 €	353,442,446,448,482
EGOR	2021	Aquisição de Serviços de análise técnico-financeira da execução de projetos cofinanciados pelo Fundo Social Europeu (FSE	Concurso Internacional	183.099,42 €	353,369,442,446,448
EGOR	2021	NGFAMI - Aquisição de serviços de apoio à autoridade delegada do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI	Concurso Internacional	168.713,02 €	369,482
EGOR	2021	Contrato Outsourcing GECI	Concurso Público	26.528,59 €	369,442,446,448
VIATURAS	2021	Aluguer de viaturas AC, Vogal, Lisboa, Porto e Algarve	Aquisição AQ	24.019,82	541
PROJECTIME	2021	Assistência Relógio Ponto	Ajuste Direto	984,00 €	369,442,446
MUDANÇAS	2021	Mudanças de mobiliário	Ajuste Direto	3.000,00 €	541
ISISFLOR	2021	Aluguer e manutenção Flores	Ajuste Direto	3.448,53 €	541
ANOGOV	2021	Plataforma Contratação Pública	Ajuste Direto	922,50 €	541
Alojamento Base Dados	2021	Alojamento base de dados	Ajuste Direto	2.390,00	541
Catering	2021	Serviços de refeições, coffee break, catering	Consulta Prévia	12.500,00 €	353,442,446,448,482
Tour Música Cigana	2021	Aquisição serviços realização de 6 concertos, workshops, divulgação cultura cigana (Diego el Gavi)	Ajuste Direto Material	75.696,86 €	442

Tabela 5 Previsão de Procedimentos de Contratação Pública - 2020

ANEXOS

QUAR 2021

Mapa de pessoal 2021

Orçamento 2021

Plano de Formação 2021

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2021

Presidência do Conselho de Ministros

Alto Comissariado para as Migrações, I. P.

MISSÃO: Colaborar na definição, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e setoriais em matéria de migrações, relevantes para a atração dos migrantes nos contextos nacional, internacional e lusófono, para a integração dos imigrantes e grupos étnicos, em particular as comunidades ciganas, e para a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões. - A missão específica do ACM, I.P. encontra-se consagrada no Decreto-Lei nº 31/2014, de 27 de fevereiro

Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2021	TAXA REALIZAÇÃO
ASSEGURAR SERVIÇOS ACESSÍVEIS, HUMANOS, INTEGRADOS, ALIADOS DOS/AS MIGRANTES E CAPAZES DE GERIR A DIVERSIDADE		
PROMOVER AS POLÍTICAS PÚBLICAS DE INTEGRAÇÃO NA ÁREA DAS MIGRAÇÕES E DAS COMUNIDADES PORTUGUESAS CIGANAS		
CONSOLIDAR BOAS PRÁTICAS NO CONTROLO DE GESTÃO NAS ÁREAS DOS RECURSOS HUMANOS, DOS PROCESSOS E PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS		

Objectivos Operacionais

Eficácia

Peso: 25.0

Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/oss/os suas/seus destinatárias/os

Peso: 30.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de contactos de acompanhamento aos projetos ACM,IP;		1485.00	4451.00	556.00	5564.00	100			

Promover a Diversidade Cultural

Peso: 70.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual		12730.00	25250.00	3156.00	31563.00	40			
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades portuguesas ciganas	100.00	100.00	100.00	12.50	125.00	60			

Eficiência

Peso: 10.0

Garantir a boa gestão e execução dos recursos

Peso: 100.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias corridos)			35.00	3.00	26.00	25			
Prazo médio de pagamento a projetos (em dias corridos)			10.00	1.00	7.00	25			
Prazo médio de resposta às solicitações/questões colocadas por e-mail (em dias corridos)		15.00	5.00	1.00	2.00	50			

Qualidade

Peso: 65.0

Assegurar o equilíbrio entre o serviço prestado e o bem-estar do público alvo.

Peso: 20.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs	8.00	7.00	7.00	1.00	5.00	50			
Evolução do tempo médio de espera das chamadas na LAM/STT (em minutos)M/STT		5.00	5.00	1.00	3.00	50			

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais									
Garantir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/ass/as trabalhadores/as									Peso: 40.0
INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Percentagem de trabalhadores a usufruir de modalidade de horário em harmonia com a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar		10.00	12.00	1.00	16.00	50			
Atualização do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Alto Comissariado para as Migrações – ACM, I.P., publicado no Diário da República nº 211, 2ª Série de 3 de novembro de 2016 em consonância com as directrizes governativas em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar			3.00	1.00	5.00	50			
Promover políticas de segurança e saúde no trabalho									Peso: 40.0
INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de acções de sensibilização de recursos em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho			4.00	1.00	6.00	100			

Recursos Humanos				
DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Técnico Superior *	12.0	1512.0		.0
Assistente Técnico *	8.0	184.0		.0
Assistente Operacional *	5.0	25.0		.0
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	60.0		.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	288.0		.0
Especialista de Informática	12.0	24.0		.0
Técnico de Informática	8.0	8.0		.0
		2101.0		

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:	
31/12/2020	31/12/2021
144	178

Recursos Financeiros			
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	18242089		
Despesas c/Pessoal	4689238		
Aquisições de Bens e Serviços	2101559		
Outras Despesas Correntes	10259764		
Despesas Restantes	1191528		
PIDDAC			
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	18242089		

Quadro de Avaliação e Responsabilização

NOTA EXPLICATIVA

Em matéria de recursos humanos, em termos numéricos, mantêm-se um mapa de pessoal para o ano de 2021 inalterado em relação ao ano anterior, composto por 178 funcionários, nomeadamente: dois dirigentes superiores, um fiscal único, três dirigentes intermédios de 1º grau, quatro equiparados a dirigentes intermédios de 1º grau, dez dirigentes intermédios de 2º grau, um equiparado a dirigente intermédio de 2º grau, cento e vinte e seis técnicos superiores, dois especialistas de informática, um técnico de informática, vinte e três assistentes técnicos, e três assistentes operacionais

Na esfera financeira, para o ano de 2021 a dotação inicial do orçamento do ACM,IP, constante da proposta de Orçamento de Estado, é de 18.242.089€. A ação do ACM,IP, é financiada por esforço financeiro nacional (31%), Financiamento da UE (53%), e por Receita Própria afeta e não afeta a projetos cofinanciados (16%). No que respeita a classificação económica de despesa destaca-se o agrupamento 04 - Transferências Correntes, que representa 56% do total, e inclui, 8.779.807€ referentes ao Programa Escolhas. A estrutura da despesa é ainda composta por despesas com aquisições de bens e serviços (18%) despesas com o pessoal (26%).

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	0.0
Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/oss/os suas/seus destinatárias/os	
Promover a Diversidade Cultural	
Eficiência	0.0
Garantir a boa gestão e execução dos recursos	
Qualidade	0.0
Assegurar o equilíbrio entre o serviço prestado e o bem-estar do público alvo.	
Garantir a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar dos/as trabalhadores/ass/as trabalhadores/as	
Promover políticas de segurança e saúde no trabalho	

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
0.000	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
Número de contactos de acompanhamento aos projetos ACM,IP;	
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual	
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades portuguesas ciganas	
Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias corridos)	
Prazo médio de pagamento a projetos (em dias corridos)	
Prazo médio de resposta às solicitações/questões colocadas por e-mail (em dias corridos)	
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs	
Evolução do tempo médio de espera das chamadas na LAM/STT (em minutos)M/STT	
Porcentagem de trabalhadores a usufruir de modalidade de horário em harmonia com a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	
Atualização do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Alto Comissariado para as Migrações – ACM, I.P., publicado no Diário da República nº 211, 2ª Série de 3 de novembro de 2016 em consonância com as directrizes governativas em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	
Número de ações de sensibilização de recursos em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho	

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Indicadores	Fonte de Verificação
Número de contactos de acompanhamento aos projetos ACM,IP;	Documentos de Registo
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual/sensibilização ministradas (a terceiros) nas modalidades presencial e virtual	Documentos de Registo e Monitorização
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades portuguesas ciganas	Ficheiros de Monitorização do PEM e da ENICC
Prazo médio de pagamento a fornecedores (em dias corridos)	GERFIP
Prazo médio de pagamento a projetos (em dias corridos)	GERFIP
Prazo médio de resposta às solicitações/questões colocadas por e-mail (em dias corridos)	Documentos de Registo
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs	Livro de Reclamações e e-mail
Evolução do tempo médio de espera das chamadas na LAM/STT (em minutos)M/STT	SIGA
Porcentagem de trabalhadores a usufruir de modalidade de horário em harmonia com a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Documentos de Registo/Plataforma Assiduidade
Atualização do Regulamento Interno de Horário de Trabalho do Alto Comissariado para as Migrações – ACM, I.P., publicado no Diário da República nº 211, 2ª Série de 3 de novembro de 2016 em consonância com as directrizes governativas em matéria de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar	Regulamento do Horário de Trabalho
Número de ações de sensibilização de recursos em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho	Relatório Gestão da Formação

Mapa de Colaboradores Alto Comissariado para as Migrações, IP

Atribuições/competências/actividades	Unidade orgânica/centros de competência ou de produto/área de actividades	Cargos / carreiras / categorias											Nº de postos de trabalho previstos		
		Alto Comissário (1)	Vogal (1)	Fiscal Único (2)	Dirigente Intermédio de 1º Grau	Dirigente Intermédio de 2º Grau	Equiparado a Dirigente Intermédio 1º Grau	Equiparado a Dirigente Intermédio 2º Grau	Técnico Superior	Especialista de Informática	Técnico Informática	Assistente técnico		Assistente Operacional	
Orientar e gerir a atividade do ACM, I.P; Coordenar e presidir ao Conselho para as Migrações; Coordenar e presidir à Comissão para a Igualdade e contra a Discriminação Racial	Conselho Diretivo	1	1	1										3	
Assegurar o apoio em diversas áreas conexas ao exercício de funções do Conselho Diretivo	Núcleo Assessoria e Secretariado de Apoio ao Conselho Diretivo (2)					1				1		1	3	6	
Apoiar e dinamizar uma articulação de proximidade entre o ACM, IP e as associações representativas de migrantes.	Núcleo de Ligação às Associações (2)					1				3		1		5	
Assegurar a comunicação externa institucional, promoção e publicidade da instituição, e organização de eventos.	Gabinete de Comunicação, Eventos e Informação (GECI) (3)									3		2		5	
Assegura a gestão integrada dos Recursos Humanos, Apoio Jurídico, assegura a gestão administrativa das áreas de economato, frota automóvel e tecnologias de Informação e Comunicação	Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos - NGARH (4)					1				5	2	1	2	1	12
Órgão especializado no combate à Discriminação Racial	Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial - CICDR (5)									5				5	
Gabinete responsável pela auditoria interna	Gabinete Auditoria Interna (6)									2				2	
Gestão e controlo dos fundos europeus integrados no Quadro Financeiro Plurianual (QFP) 2014-2020; Assegurar o cumprimento das funções de Organismo Intermédio de FSE, e Autoridade Delegada de FAMI; Acompanhamento de PO.ISE e POAT, bem como Gestão Financeira e Orçamental do ACM	Equipa de Fundos e Apoio Financeiro - EFAF (7)					2	1			19		3		25	
	Subtotal	1	1	1	0	5	1	0	38	2	1	9	4	63	
Contribui para uma gestão coordenada e integrada dos fluxos migratórios e para o enquadramento estratégico dos perfis migratórios de Portugal	Departamento de Relações Internacionais, Políticas Migratórias e Captação de Migrantes - DRIPMCM (8)				1	2			13					16	
	Subtotal	-	-	-	1	2	-	-	13	-	-	-	-	16	

Mapa de Colaboradores Alto Comissariado para as Migrações, IP

Defende e promove os direitos e interesses dos imigrantes, seus descendentes e grupos étnicos, de modo a contribuir para a sua plena integração e inserção	Departamento de Apoio à Integração e Valorização da Diversidade - DAIVD (9)				1	2	2		19			1		25
	Subtotal	-	-	-	1	2	2	-	19	-	-	1	-	25
Desenvolve e gere uma rede de âmbito internacional, nacional e local de serviços públicos de integração, atendimento e informação orientada para a satisfação das necessidades dos imigrantes	Departamento de Apoio e Assistência Migratória - DAAM (10)				1	1			52			13	1	68
	Subtotal	-	-	-	1	1	-	-	52	-	-	13	1	68
Estudo e acompanhamento estratégico e científico das migrações, monitorização da integração de migrantes e avaliação de políticas para migrantes em Portugal	Observatório para as Migrações - OM (11)						1		4					5
	Subtotal	-	-	-	-	-	1	-	4	-	-	-	-	5
Desenvolver e implementar políticas de integração de migrantes, pessoas refugiadas e requerentes de asilo sensíveis ao género, com particular atenção às situações em que diferentes desigualdades se cruzam.	Equipa Projetos Desigualdades Interseccionais (12)							1						1
	Subtotal	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Total		1	1	1	3	10	4	1	126	2	1	23	5	178

1) art. 4º, al. b) e art. 5º, n.º 1, Decreto-Lei n.º 31/2014, Lei Orgânica do ACM, IP

2) Núcleo Assessoria e Secretariado de Apoio ao Conselho Diretivo - Deliberação CD nº

3) **GECI**-Unidade Orgânica Informal na dependência do CD

4) **NGARH** - Deliberação CD n.º 349/2016

5) **CICRD** - Lei n.º 134/99, 28 agosto; actualizada pela Lei n.º 93/2017, 23 de agosto;

6) **Gabinete de Auditoria Interna** - Deliberação CD nº

7) **EFAF** - Equipa criada pela Deliberação CD nº 1243/2016; Dirigente Intermédio 2º grau - **NGF** -Deliberação CD nº 81/2017, de 6 de fevereiro -**NG-FAMI** - deliberação n.º 959/2017, de 3 de novembro

8) **DRIPMCM** - Dirigente Intermédio de 1º grau - art. 1.º n.º 1 da Portaria 227/2015 - Estatutos do ACM, IP; Dirigente Intermédio 2º grau - **NRI** - Deliberação CD nº 1771/2016, de 17/11 - **NAIR** - Deliberação CD nº 82/2017, de 6/2 - **NPM** - Extinto Deliberação CD nº

9) **DAIVD** - Dirigente Intermédio de 1º grau - art. 1.º n.º 1 da Portaria 227/2015 - Estatutos do ACM, IP; Dirigente Intermédio 2º - **NDI** - Deliberação CD nº 1772/2016, de 17/11 - **NACI** - Deliberação CD nº 83/2017, de 6/2; Programa Escolhas - Integração no ACM,IP - Resolução CM nº 151/2018, de 22 novembro

10) **DAAM** - Deliberação n.º 85/2017, de 6 de fevereiro - Dirigente Intermédio de 1º grau - art. 1.º n.º 1 da Portaria 227/2015 - Estatutos do ACM, IP; Dirigente Intermédio 2º - **NAIM** - Deliberação CD nº 85/2017, de 6/2

**ORÇAMENTO DO ESTADO 2021
DESENVOLVIMENTO DAS DESPESAS DA AC**

MAPA AC

Programa: 002 - GOVERNAÇÃO
 Ministério: 02 - PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
 Secretaria: 0 - PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
 Capítulo: 03 - OUTROS SERVIÇOS DA GOVERNAÇÃO
 Divisão: 03 - ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

MED FUNC	CLASS. ECONÓMICA	DESPESA	FONTES DE FINANCIAMENTO							TOTAL DESPESAS (EM EUROS)		
			RECEITAS DE IMPOSTOS	RECEITA PRÓPRIA	TRANSFERÊNCIAS AP	FEDER	FUNDO COESÃO	FSE	FEOGA		OUTRAS	
001	04	SERV. GERAIS DA A.P. - ADMINISTRAÇÃO GERAL										
	04.03	TRANSFERÊNCIAS CORRENTES										
	04.03.05	ADMINISTRAÇÃO CENTRAL										
	04.03.05.58	SERVIÇOS E FUNDOS AUTÓNOMOS										
	04.03.05.58.93	SERVIÇOS E FUNDOS AUTÓNOMOS										
0130		ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, IP	5 627 153									5 627 153
		Total do agrupamento	5 627 153									5 627 153
		Total da medida	5 627 153									5 627 153
		Total das Atividades	5 627 153									5 627 153
		Total do organismo	5 627 153									5 627 153

**ORÇAMENTO DO ESTADO 2021
DESENVOLVIMENTO DAS DESPESAS DA AC**

MAPA AC

Programa: 002 - GOVERNAÇÃO
Ministério: 02 - PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria: 1 - PCM - ATIVIDADES - SFA
Capítulo: 03 - OUTROS SERVIÇOS DA GOVERNAÇÃO
Divisão: 03 - ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.
Subdivisão: 01 - ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

MED FUNC	CLASS. ECONÓMICA	DESPA	FONTES DE FINANCIAMENTO							TOTAL DESPESAS (EM EUROS)		
			RECEITAS DE IMPOSTOS	RECEITA PRÓPRIA	TRANSFERÊNCIAS AP	FEDER	FUNDO COESÃO	FSE	FEOGA		OUTRAS	
001		SERV. GERAIS DA A.P. - ADMINISTRAÇÃO GERAL			8 200				800			64 000
	02.02.15.B0	OUTRAS	55 000		101 412				141 995			243 407
	02.02.18	VIGILÂNCIA E SEGURANÇA										
	02.02.19	ASSISTÊNCIA TÉCNICA			1 257				1 130			2 387
	02.02.19.C0	OUTROS										
	02.02.20	OUTROS TRABALHOS ESPECIALIZADOS										
	02.02.20.A0	SERVÇOS DE NATUREZA INFORMÁTICA										
	02.02.20.A0.A0	DESENVOLVIMENTO DE SOFTWARE	60 000		1 000							60 000
	02.02.20.A0.B0	CONTRATOS DE IMPRESSÃO			281 843							1 110 367
	02.02.20.E0	OUTROS	111 550		37 687				45 224			84 161
	02.02.25	OUTROS SERVIÇOS			989 222				1 047 700			2 452 046
		Total do agrupamento	226 550		989 222				1 047 700			2 452 046
04		TRANSFERÊNCIAS CORRENTES										
04.05		ADMINISTRAÇÃO LOCAL										
04.05.01		CONTINENTE			15 500							62 000
04.05.01.B0		MUNICÍPIOS										
04.07		INSTITUIÇÕES S/ FINS LUCRATIVOS										
04.07.01		INSTITUIÇÕES S/ FINS LUCRATIVOS	568 676		329 541				160 016			1 062 051
		Total do agrupamento	568 676		345 041				160 016			1 124 051
07		AQUISIÇÃO DE BENS DE CAPITAL										
07.01		INVESTIMENTOS										
07.01.07		EQUIPAMENTO DE INFORMÁTICA										
07.01.07.A0		ADMINISTRACAO CENTRAL - ESTADO										
07.01.07.A0.A0		HARDWARE DE COMUNICACOES										
		Total do agrupamento										
12		OPERAÇÕES EXTRAORÇAMENTAIS										
12.02		OUTRAS OPERAÇÕES DE TESOURARIA										
12.02.00		OUTRAS OPERAÇÕES DE TESOURARIA	276 727		413 591				300 032			6 087 129
		Total das operações extra-orçamentais	276 727		413 591				300 032			6 087 129
		Total da medida	1 859 560		2 925 000				2 361 684			7 760 536
		Total das Atividades	1 859 560		2 925 000				2 361 684			7 760 536
		Total do organismo	1 859 560		2 925 000				2 361 684			7 760 536

**ORÇAMENTO DO ESTADO 2021
DESENVOLVIMENTO DAS DESPESAS DA AC**

MAPA AC

Programa: 002 - GOVERNAÇÃO
 Ministério: 02 - PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
 Secretaria: 1 - PCM - ATIVIDADES - SFA
 Capítulo: 03 - OUTROS SERVIÇOS DA GOVERNAÇÃO
 Divisão: 03 - ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.
 Subdivisão: 02 - PROGRAMA ESCOLHAS

MED FUNC	CLASS. ECONÓMICA	DESPESA	FONTES DE FINANCIAMENTO							TOTAL DESPESAS (EM EUROS)			
			RECEITAS DE IMPOSTOS	RECEITA PRÓPRIA	TRANSFERÊNCIAS AP	FEDER	FUNDO COESÃO	FSE	FEOGA		OUTRAS		
001	04	SERV. GERAIS DA A.P. - ADMINISTRAÇÃO GERAL											
	04.07	TRANSFERÊNCIAS CORRENTES											
	04.07.01	INSTITUIÇÕES S/ FINS LUCRATIVOS	3 235 091							6 045 347			9 280 438
		Total do agrupamento	3 235 091							6 045 347			9 280 438
	12	OPERAÇÕES EXTRAORÇAMENTAIS											
	12.02	OUTRAS OPERAÇÕES DE TESOURARIA	43 971							88 103			132 074
	12.02.00	OUTRAS OPERAÇÕES DE TESOURARIA	43 971							88 103			132 074
		Total das operações extra-orçamentais	3 767 593							6 713 960			10 481 553
		Total da medida	3 767 593							6 713 960			10 481 553
		Total das Atividades	3 767 593							6 713 960			10 481 553
		Total do organismo	3 767 593							6 713 960			10 481 553

PLANO DE FORMAÇÃO 2021

FICHA TÉCNICA

Título

Plano de Formação ACM,IP 2021

Edição

Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos

Alto Comissariado para as Migrações, IP

Rua Álvaro Coutinho nº14, 1150-025 Lisboa

218106100

Recursos.humanos@acm.gov.pt

Novembro de 2020

INDICE

FICHA TÉCNICA.....	2
NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO.....	6
CONCEÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	7
IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO	8
FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS	11
MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	12
AValiação DAS Ações DE FORMAÇÃO.....	12
PLANO FORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS - 2021.....	13
ANEXOS	23

INDICE DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 . Necessidades Formativas #1	8
Gráfico 2 – Necessidades Formativas #2.....	9
Gráfico 3 – Necessidades Formativas #3	9
Quadro 1 – Previsão Plano Formativo 2021	13

NOTA INTRODUTÓRIA

A formação profissional tem assumido um papel central na atuação das instituições e organismos na medida em que permite a valorização e adequação das competências dos/as trabalhadores/as para a prossecução dos compromissos e objetivos estratégicos e operacionais assumidos institucionalmente.

A capacitação dos Recursos Humanos representa para o Alto Comissariado para as Migrações, IP. (ACM,IP.), do ponto de vista organizacional, uma ferramenta para a melhoria do desempenho individual dos/as trabalhadores/as, para o incremento da resposta aos clientes e parceiros do instituto, mas também para a promoção de coesão funcional uma vez que permite uma melhor articulação das equipas e entre estas, tornando os processos, procedimentos e projetos, mais fluidos entre si.

O Decreto-Lei 86-A/2016 de 29 de dezembro veio posicionar o país numa nova era em matéria de gestão organizacional e de pessoas, trazendo na sua redação um olhar progressista e modernista sobre a temática da formação dos/as trabalhadores da Administração Pública, enaltecendo a sua importância:

“A preparação, acompanhamento e avaliação de políticas públicas ao serviço do desenvolvimento económico sustentável e da coesão social exige uma Administração Pública dinâmica, eficiente, inovadora, motivada e centrada nas efetivas necessidades dos cidadãos e agentes económicos. Para tanto é fundamental fazer diagnósticos rigorosos, definir prioridades e gerir de forma eficiente os recursos disponíveis, criando sinergias e potenciando a capacidade de transformação existente na sociedade.

Os recursos humanos são o ativo mais precioso de qualquer organização e a sua qualidade é determinante para o sucesso das políticas públicas.

O Programa do XXI Governo Constitucional aposta no reforço da qualificação dos trabalhadores da Administração Pública ao apontar para a «adoção de um novo sistema de formação contínua e integrada, atendendo ao perfil dos trabalhadores públicos e às necessidades dos serviços...”

Atendendo à missão do ACM,IP espelhada na Lei Orgânica (DL nº. 31/2017, de 27/02) e tendo em conta o preâmbulo do mesmo articulado legal, *“(...) tornam necessária uma adequação institucional que permita responder adequadamente a esses desafios, designadamente pela sua capacidade de articulação de competências e pela experiência adquirida, com reconhecimento internacional e mérito, nos domínios da integração e inclusão dos imigrantes e das práticas de interação positiva entre a sociedade portuguesa e os seus imigrantes.”*, importa a

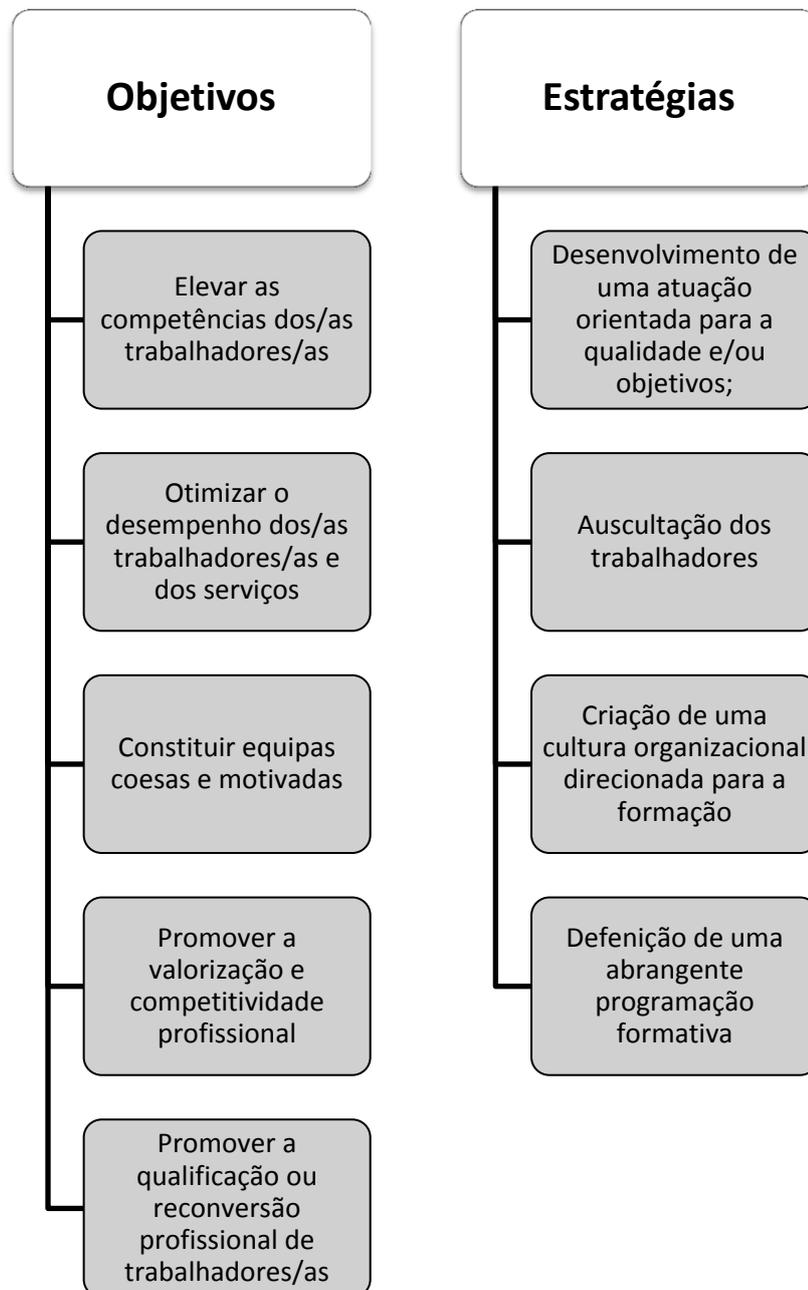
construção de um plano de formação que vise, através de um programa formativo robusto, a capacitação e valorização profissional de todos/as os/as trabalhadores/as e a promoção de uma maior tecnicidade e especialidade no tratamento das matérias que nos estão adstritas.

Considerando as significativas alterações que o ACM,IP tem sofrido em matéria de recursos humanos e a experiência que a realidade do ano de 2020 nos transmitiu, o Plano de Formação a implementar no ano de 2021, passa por uma adaptação da estratégia formativa através de um forte investimento na formação inicial de novos/as trabalhadores/as, no recurso a instrumentos digitais e informatizados de formação e auto-formação, bem como numa estratégia continua de valorização profissional dos/as trabalhadores/as.

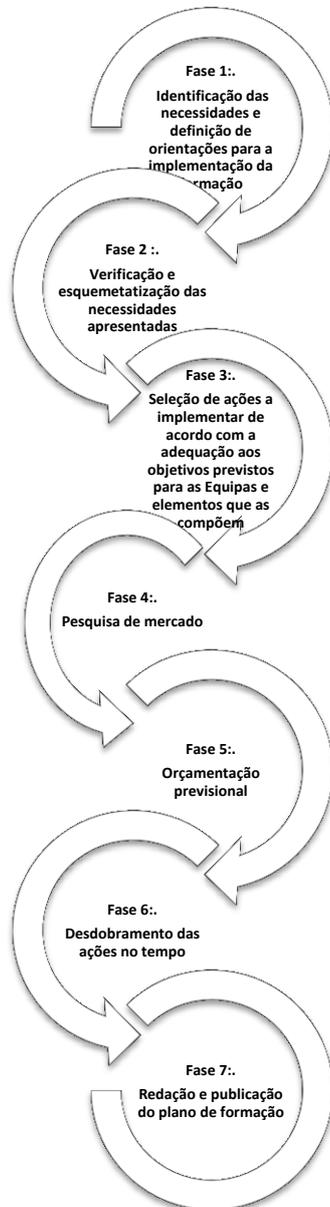
Assim, este Alto Comissariado para as Migrações, I.P, comprometer-se-á a, perante a sua missão, as recentes diretrizes governativas nesta matéria e os objetivos definidos em sede de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), investir na constituição de parcerias com entidades externas cujo âmbito de intervenção seja direccionado para as temáticas de atuação do ACM,IP, na formação à distância, na aquisição de serviços de formação que coadunem com os princípios da modernização administrativa e o contexto de trabalho em funções públicas e ainda na formação interna ministrada por unidades e equipas do próprio organismo.

Iremos, igualmente, manter o investimento num registo inovador, dinâmico e motivacional em matéria formativa, que se vê como fundamental para o aperfeiçoamento do desempenho dos/as nossos/as colaboradores/as.

OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS DE FORMAÇÃO



CONCEÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL



O cumprimento dos objetivos delineados pelo ACM, IP., enquanto Organismo Público com intervenção na área social passa, obrigatoriamente, por uma formação profissional que se pretende de excelência e adaptada às necessidades sentidas pelos/as clientes e trabalhadores/as, pelos serviços e chefias, bem como pelos parceiros diretos e/ou indiretos.

Assim, para a construção do Plano de Formação são tidos em linha de conta procedimentos estabelecidos, que permitirão uma maior fluidez e melhores resultados ao longo do processo de implementação.

Não obstante o ciclo representado no gráfico, o ACM,IP., encontra-se igualmente preparado para dar resposta às necessidades formativas imprevistas, resultantes de circunstâncias excecionais, tal como a reestruturação de planeamento, contratação de novos recursos, entre outras.

IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE FORMAÇÃO

A adequada implementação de formação profissional no Organismo obriga, numa primeira fase, à auscultação dos/as trabalhadores/as para aferição das suas necessidades através da realização de um Diagnóstico de Necessidades Formativas - DNF.

Para 2021, realizado este procedimento através da identificação de 3 áreas de necessidade formativa por trabalhador/a, foram identificadas algumas áreas chaves para investimento em matéria de formação inicial e continua.

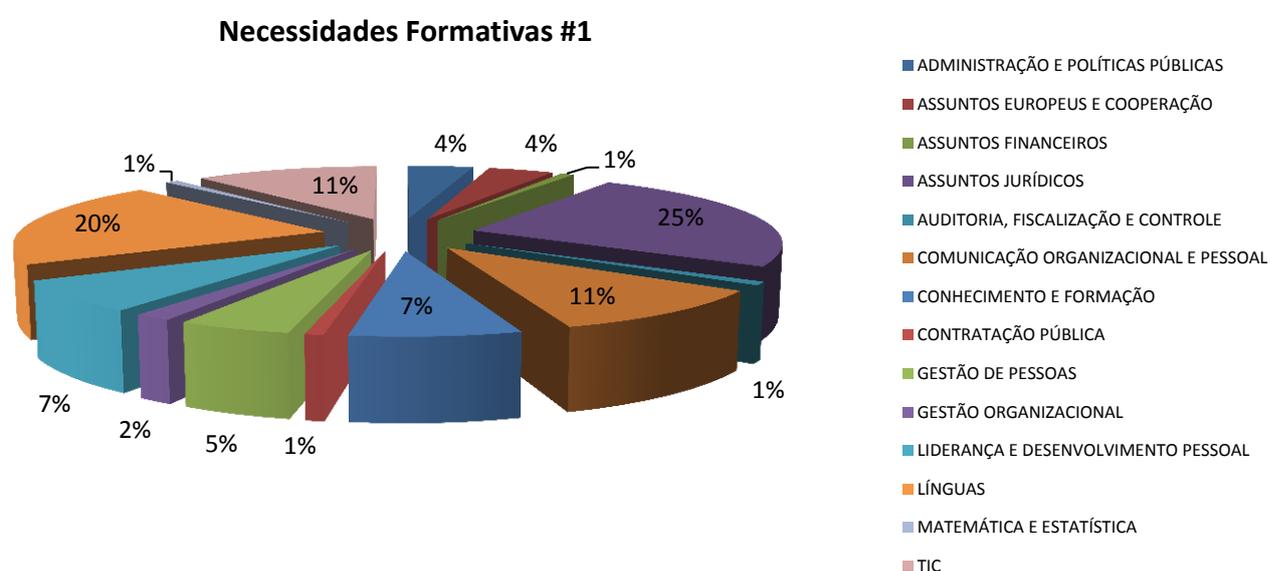


Gráfico 1 . Necessidades Formativas #1

Em análise ao gráfico supra, realçam-se 4 áreas chave de investimento, apontadas pelos inquiridos como primeira necessidade formativa a colmatar, nomeadamente:

- a) Assuntos Jurídicos – 25%
- b) Línguas – 20%
- c) Comunicação Organizacional e Pessoal – 11%
- d) TIC – 11%

Como segundas áreas de necessidade formativa a incidir, foram destacadas as seguintes:

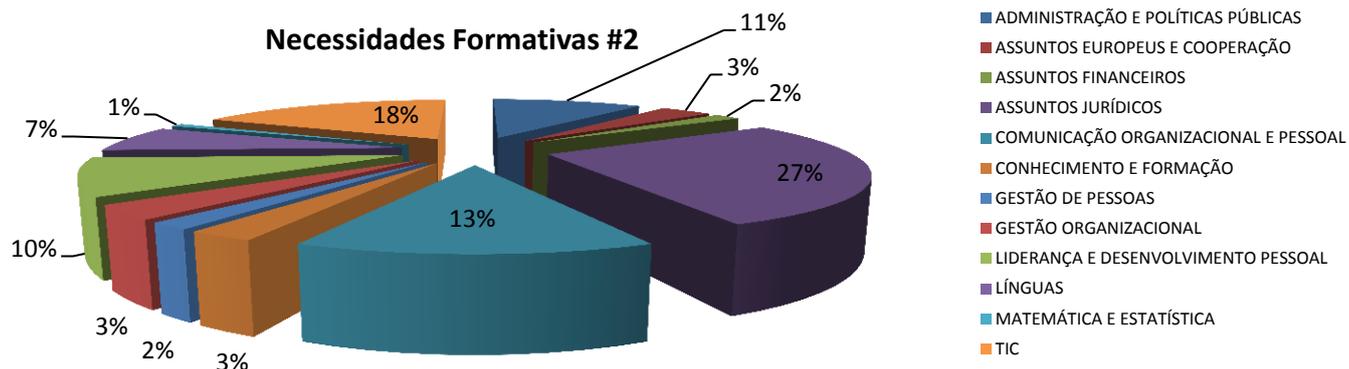


Gráfico 2 – Necessidades Formativas #2

- a) Assuntos Jurídicos – 27%
- b) TIC – 18%
- c) Comunicação Organizacional e Pessoal – 13%
- d) Administração e Políticas Públicas – 11%

Por fim, sublinham-se as seguintes como terceiras áreas de necessidades formativas mais apontadas, (cf. gráfico 4)

- a) Assuntos Jurídicos – 17%
- b) Conhecimento e Formação – 15%
- c) Administração e Políticas Públicas – 14%
- d) Comunicação Organizacional/Liderança e Desenvolvimento Pessoal/Línguas – 9%

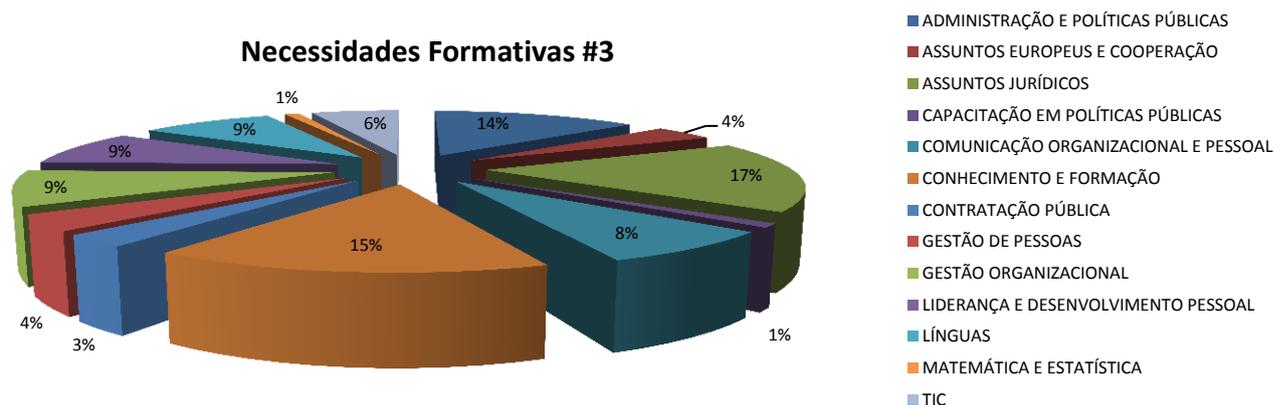


Gráfico 3 – Necessidades Formativas #3

Numa perspectiva global, este balanço permite que de forma bastante objetiva seja delineado o percurso a seguir no que toca ao planeamento da formação profissional inicial e continua a promover:

- Assuntos Jurídicos
- Línguas
- Comunicação Organizacional e Pessoal
- TIC
- Administração e Políticas Públicas
- Conhecimento e Formação
- Liderança e Desenvolvimento Pessoal

De forma mais detalhada foi ainda solicitado a cada funcionário/a a indicação de acções de formação específicas consideradas como necessárias no ano em referência.

Cruzando a informação constante supra e as acções apontadas, entende-se que parte da atuação formativa do ACM,IP incidirá, inevitavelmente, nas seguintes acções:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Lei de Estrangeiros
- Lei da Nacionalidade
- Direito do Arrendamento
- Direito do Trabalho
- Ferramentas Office
- Francês
- Inglês
- Código do Procedimento Administrativo
- Fundos Comunitários – Análise de candidaturas, avaliação de projetos, gestão financeira
- FORGEP
- Gestão Organizacional, mediação de grupos e trabalho em equipa
- SIADAP

O Diagnóstico de Necessidade Formativas é um instrumento de extrema importância para o enquadramento do organismo relativamente à formação, uma vez que permite, considerando limitações técnicas, logísticas e orçamentais, determinar as áreas formativas a investir com maior incidência, por forma a dar resposta ao maior número de necessidades possível.

Não obstante a realização deste diagnóstico, os contributos dos corpos dirigentes, ou seja, o enquadramento formativo apontado pelas chefias e direção, são igualmente determinantes na prossecução de um plano de formação completo e dirigido aos interesses de trabalhadores/as e serviços.

Assim, para além de se ter procurado refletir neste plano as orientações emanadas do Conselho Diretivo do ACM,IP., são ainda tidos em linha de conta as necessidades apontadas pelos dirigentes em exercício neste organismo.

Importa, por fim, destacar que atendendo ao compromisso assumido pelo ACM,IP em matéria de Igualdade de Género, com a redação de um Plano para a Igualdade 2021, o Plano de Formação ACM,IP 2021 pretende reflectir na sua programação, acções de formação em matéria de igualdade de género, a implementar ao longo de todo o ano e com o objetivo de abranger 100% dos trabalhadores.

FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS

A realização de formação externa pelo ACM, IP, indicador reflectido em sede de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), pressupõe a realização de ações de formação que permitam difundir o know-how interno por outros serviços da Administração Pública e entidades privadas numa ótica de sensibilização, formação técnica e formação especializada.

Tratando-se esta de uma das competências do ACM, I.P., e sendo consonante com a nossa missão, importa que a transposição de competências especializadas, em matérias que são cada vez mais da máxima pertinência e alinhamento com os compromissos governativos assumidos, para a esfera externa, seja feita com a qualidade e o rigor que rege a atuação deste Serviço.

Em suma a formação ministrada a terceiros representa, simultaneamente, uma forma de potenciar e valorização conhecimentos e competências e, uma estratégia de difusão das matérias da competência e responsabilidade do

ACM, IP, promovendo a sua imagem e marca perante a sociedade civil e estimulando à sensibilização de profissionais, das mais variadas esferas de intervenção e atuação, para as questões relacionadas com as migrações.

MONITORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A monitorização da formação profissional é uma ferramenta que torna possível aferir a implementação e o cumprimento das obrigações e objetivos que fazem parte do Plano de Atividades deste ACM, IP, assim como do Quadro de Avaliação e Responsabilização - QUAR.

A estratégia de monitorização passa pela utilização de um formulário específico e adaptado (Anexo 2), pretendendo fazer um reconhecimento que nos possibilite aferir não só as ações frequentadas pelos colaboradores, como as que são ministradas a utilizadores externos.

A lógica da monitorização foi alterada já no ano de 2017, tendo em conta as diretrizes emanadas da Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores da Administração Pública - INA, por forma a permitir uma resposta devidamente sistematizada e sintetizada da informação a reportar no âmbito do Relatório da Formação Profissional - RFP .

AVALIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO

A avaliação das ações de formação profissional, representa a par da monitorização, um importante instrumento no âmbito da implementação da formação profissional, sendo que através desta, é possível conferir níveis de eficácia, eficiência e mais-valias obtidas durante todo o trajeto formativo. No final de cada ação de formação promovida, é remetido aos formandos um inquérito (Anexo 2) através do qual se torna possível avaliar os conteúdos programáticos, formador, estratégia formativa, entre outros elementos inerentes à respetiva ação.

Importa-nos, portanto, manter esta metodologia de acompanhamento, geral e individualizado, no sentido de percorrer um caminho permanente de melhoria.

PLANO FORMATIVO E PREVISÃO DE ENCARGOS - 2021

Os encargos com a Formação Profissional no ACM, IP, são previstos através do somatório das estimativas de custos para as formações planeadas, mas mantendo sempre uma margem para formação não planeada, que venha a ser considerada de importância vital.

Em matéria de encargos deste Organismo com a Formação Profissional em 2021, prevê-se uma despesa, estimada de 57.929,00 €.

Área Temática	Designação da Ação	Tipologia	Objetivos e Conteúdos	Nº de formandos	Nº Horas	Encargos (Previsão)
Assuntos Jurídicos	Regime Jurídico do Trabalho em Funções Públicas	Interna	Capacitar os trabalhadores e dirigentes da Administração Pública com um amplo conhecimento dos normativos legais que regulam o trabalho em funções públicas, a fim de garantir a sua boa aplicação.	80	28:00:00	10.000,00 €
	CPA	Externa	Sensibilizar os trabalhadores para as principais inovações, no plano dos princípios, da ação e da aplicação do novo Código, utilizando-o como um instrumento de modernização administrativa.	20	14:00:00	5.600,00 €
	Procedimentos Concursais	Externa	Capacitar trabalhadores e dirigentes com conhecimentos legais e procedimentais em matéria de tramitação de procedimentos concursais a fim de garantir a sua boa aplicação.	2	14:00:00	360,00 €
	Lei de Estrangeiros	Interna (Bolsa Formadores)	de Aprofundar conhecimentos no âmbito da Lei n.º 63/2015, de 30/06	20	07:00:00	250,00 €
	Lei da Nacionalidade	Interna (Bolsa Formadores)	de Transmitir noções para a operacionalização dos conceitos de cidadania, nacionalidade, cidadão nacional, cidadão europeu e estrangeiro. Enquadrar quanto à Lei da Nacionalidade: formas de obtenção da nacionalidade portuguesa - originária e adquirida.	20	05:00:00	250,00 €

Regime Geral das Contraordenações e Tramitação de Processos de Contraordenação	Externa	<p>Habilitar os participantes com os conhecimentos indispensáveis à realização das suas atribuições na gestão processual das contraordenações, no âmbito do Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, e posteriores alterações</p> <p>OBJETIVO GERAL: através de uma abordagem teórico-prática, dar a conhecer a tramitação do processo contraordenacional no âmbito do Regime Geral das Contraordenações</p>	3	14:00:00	450,00 €
Novo Regime do Arrendamento Urbano para a Habitação	Externa	<p>Conhecer e aplicar o regime jurídico do arrendamento e dominar os direitos e deveres das partes, designadamente, suas implicações em termos de obras, rendas, despejo e de outras situações passíveis de ocorrer numa relação jurídica de arrendamento.</p>	6	14:00:00	600,00 €
Contratação Pública	Externa	<p>Sistematizar e aprofundar conhecimento sobre o Código dos Contratos Públicos e as mais recentes alterações legislativas.</p> <p>Distinguir os diversos tipos de procedimentos de contratação, identificar os critérios de escolha e ser capaz de selecionar o procedimento adequado a cada contratação.</p> <p>Elaborar as peças de procedimentos. Realizar procedimentos pré-contratuais.</p> <p>Conhecer as regras para a avaliação, adjudicação e não adjudicação de propostas.</p> <p>Sistematizar o processo de contratação, identificando os passos necessários entre a adjudicação a e celebração do contrato.</p> <p>Identificar as características de cada procedimento pré-contratual</p>	7	28:00:00	1.960,00 €

Línguas	Inglês	Interna	Dotar os participantes de competências médias/avançadas, orais e escritas, de inglês numa ótica profissionalizada	20	30:00:00	10.000,00 €
	Francês	Interna	Dotar os participantes de competências médias/avançadas, orais e escritas, em francês numa ótica profissionalizada	5	21:00:00	2.500,00 €
Assuntos Jurídicos/Comunicação Organizacional	Discriminação Racial – Do contexto sociológico à proteção jurídica	Interna (Bolsa de Formadores)	Pretende-se com esta ação de formação abordar questões de ordem sociológica e jurídica em matéria de discriminação em função da origem étnico-racial e a forma como este tópico tem influência a qualidade do serviço quer no âmbito do atendimento como na difusão da imagem da organização. Capacitar os formandos de ferramentas que lhes atribua uma postura não discriminatória no contexto profissional e pessoal. Dotar os formandos de conhecimentos em matéria de proteção jurídica no que concerne à discriminação racial.	80	07:00:00	700,00 €
	SIADAP 2 E 3	Interna	Enquadrar e capacitar os formandos no âmbito dos regimes jurídicos que regulamentam a implementação do SIADAP 2 e 3, com recurso a uma abordagem global do sistema de avaliação na ótica de avaliador e avaliado (dirigente) Dotar os participantes de saberes e técnicas de boa implementação do SIADAP.	21	21:00:00	N.A

Comunicação Organizacional e Pessoal	SIADAP 2 E 3	Interna	Enquadrar e capacitar os formandos no âmbito dos regimes jurídicos que regulamentam a implementação do SIADAP 2 e 3, com recurso a uma abordagem global do sistema de avaliação. Dotar os participantes de saberes e técnicas de boa implementação do SIADAP.	100	21:00:00	N.A
	Técnicas de Atendimento Telefónico	Interna	Pretende-se com esta ação de formação que os formandos compreendam a importância da qualidade do serviço prestado ao cliente e a imagem da organização. Ficarão igualmente aptos a comunicar de forma assertiva com os clientes, utilizando diferentes técnicas e adequadas a realidades distintas.	10	07:00:00	250,00 €
	Gestão de Tempo	Externa	Diagnosticar o perfil individual de funcionamento de modo a detetar e a reconhecer causas de ineficaz Gestão de Tempo; Desenvolver competências e estratégias que permitam uma otimização do tempo, com qualidade e eficácia, minimizando as suas consequências negativas sobre a vida pessoal, profissional, familiar e social. Concluída a ação de formação os e-alunos serão capazes de: – Reconhecer a importância de realizar uma gestão eficaz do tempo; – Diagnosticar e analisar a situação atual; – Identificar causas de perda de tempo; – Definir objetivos individuais no plano pessoal e profissional; – Reconhecer e aplicar instrumentos facilitadores de uma melhor utilização do tempo; – Desenvolver competências de organização pessoal e do trabalho; – Fazer escolhas conscientes e orientadas para alcançar os resultados pretendidos.	5	14:00:00	500,00 €

	Gestão de Stress	Externa	<p>Compreender os processos físicos, cognitivos e emocionais envolvidos no stress e o impacto na pessoa</p> <p>Detetar os factores desencadeantes de stress no posto de trabalho</p> <p>Identificar variáveis pessoais que influenciam o stress</p> <p>Desenvolver atitudes e competências para prevenir o stress, geri-lo adequadamente e evitá-lo</p>	5	7:00:00	500,00 €
Liderança e Desenvolvimento Pessoal	Gestão e Trabalho em Equipa	Externa	<p>Este curso permitirá a cada um dos participantes:</p> <p>Identificar o sucesso do trabalho em equipa realçando vantagens e dinâmicas subjacentes;</p> <p>Reconhecer as especificidades e os aspetos essenciais para o sucesso no trabalho em equipa;</p> <p>Mobilizar ativamente o potencial único de cada profissional, de forma a contribuir para a excelência no trabalho em equipa.</p>	10	21:00:00	2.500,00 €
	FORGEP	Externa (Excecional)	<p>Este curso tem por objetivo proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos e competências adequados ao exercício de funções dirigentes na Administração Pública, nomeadamente uma formação altamente qualificada nos aspetos cultural, científico, técnico e profissional, que assente numa cultura profissional e tecnologicamente avançada por forma a favorecer a qualidade dos serviços públicos prestados aos utentes.</p>	5	500:00:00	7.500,00 €

Administração e Políticas Públicas	CADAP - Curso de Alta Direcção em Administração Pública	Externa	Proporcionar o desenvolvimento de conhecimentos e competências adequadas ao exercício de funções de dirigentes, assentes numa cultura de Administração Pública profissional e tecnologicamente avançada, de forma a favorecer a qualidade dos serviços públicos prestados 1. O curso proposto visa dotar os dirigentes, actuais e futuros, com competências específicas que, para além de uma valorização pessoal, lhes permita: expandir capacidades para desenvolver e utilizar conhecimentos actualizados, conceitos e formas operacionais no exercício profissional no âmbito da gestão pública; aplicar esses conhecimentos e essa compreensão de modo a que se evidencie uma abordagem profissional na área da administração pública e expresse competências para argumentar e resolver problemas nesta área; desenvolver competências que permita ampliar a base de conhecimentos, sustentando um processo de aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia;	2	20:00:00	6.000,00 €
	Fundos Comunitários – Análise de candidaturas, gestão e avaliação de projetos,	Interna	Dotar os participantes de conhecimento aprofundado para o novo quadro comunitário em matéria de fundos	15	21:00:00	3.759,00 €
	Fundamentos de UX/UI DESIGN	Externa	O Curso Avançado de User Experience introduz novas técnicas de análise e desenho de serviços e aplicações que têm em conta o universo fragmentado de dispositivos que utilizamos hoje em dia, bem como	1	36:00:00	500,00 €

Comunicação			técnicas que agilizam o seu desenvolvimento.			
	Marketing Conteúdos	de Externa	Implementar uma estratégia digital de marketing de conteúdo de importância estratégica na estratégia alargada de marketing e gestão de uma organização; Avaliar o impacto da estratégia de marketing de conteúdo nos resultados da estratégia geral de marketing e no volume de oportunidades de negócio geradas, em diferentes horizontes temporais; Gerir diferentes meios digitais como blogues, websites, marketplaces, redes sociais e newsletters; Realizar campanhas otimizadas para redes sociais e com prazos curtos; Criar conteúdo otimizado para SEO; Gerir os diferentes conteúdos digitais e plataformas de contactos com (potenciais) clientes e parceiros.	2	40:00:00	250,00 €
	Programa Capacitação Comunicação Marketing	de em e Externa	Identificar os elementos fundamentais na gestão da comunicação. Conceber, planear e desenvolver um plano de comunicação eficaz. Criar uma campanha de comunicação digital, segmentada em diferentes plataformas e acompanhar resultados. Construir cenários de crise de forma a antecipar problemas e preparar estratégias de intervenção, resposta e recuperação em situações de crise. Identificar e caracterizar os principais conceitos e teorias do marketing estratégico. Formular uma estratégia integrada de marketing digital, através de diversos instrumentos para o cumprimento dos objetivos dos serviços.	2	28:00:00	600,00 €

Igualdade de Género	Políticas na Ótica de Género	Externa	A aquisição de conhecimentos sobre o papel do Estado na promoção da Igualdade de Género, no contexto nacional e europeu; O desenvolvimento de competências de análise crítica para desenhar, implementar e avaliar políticas públicas numa perspetiva de género.	10	14:00:00	1.400,00 €
	Orçamentos Sensíveis ao Género	Externa	Conhecer o enquadramento concetual operativo sobre a igualdade entre mulheres e homens; Conhecer os principais compromissos do Estado português ao nível internacional, europeu e nacional relacionados com orçamentos sensíveis ao género; Compreender os orçamentos sensíveis ao género como instrumento do mainstreaming de género na área das finanças públicas; Relacionar dados e indicadores estatísticos desagregados por sexo com metodologias de definição, implementação, acompanhamento e avaliação de medidas de política; Identificar estratégias promotoras da igualdade entre mulheres e homens e compreender como implementá-las a nível setorial, nomeadamente no que respeita à sua expressão orçamental.	5	14:00:00	700,00 €
	Linguagem e Escrita Inclusiva	Externa	Fundamentar, em termos linguísticos, questões relevantes em termos de linguagem inclusiva; Equacionar estratégias de linguagem inclusiva (ou paritária) e conhecimentos, na área das ciências da linguagem, sobre propriedades de textos (orais e escritos) e sobre qualidade textual; Contribuir para a implementação de uma prática textual inclusiva (ou paritária), tendo em conta pessoas ou grupos para quem a questão se apresenta como particularmente sensível (docentes, responsáveis pela elaboração de manuais escolares,	10	14:00:00	1000,00 €

			profissionais da administração pública, membros de organizações sem fins lucrativos, profissionais de revisão ou edição, e.o.).			
	Enviesamento Inconsciente	Externa	<p>Sensibilizar os colaboradores para os mecanismos inconscientes e automáticos que, muitas vezes, condicionam a tomada de decisões, influenciadas por preconceitos e estereótipos. Pressupõe-se que, se podemos mostrar aos colaboradores que este enviesamento existe e influencia decisões, podemos contrariar esse processo e torná-lo mais justo e, por isso, mais positivo para a empresa.</p> <p>Durante as sessões de formação, os colaboradores são apoiados na identificação de situações potenciais de enviesamento inconsciente e no reconhecimento de como estas afetam a sua vida diária e as suas decisões. São, depois, os próprios colaboradores que definem estratégias para superar as situações nas quais o enviesamento implique riscos adicionais.</p>	10	14:00:00	1000,00 €
	Igualdade de Género e Não Discriminação	Externa	<p>Conhecer o enquadramento das políticas públicas para a Igualdade de Género e a Não Discriminação;</p> <p>Utilizar os conceitos básicos em matéria de Igualdade de Género e Não Discriminação;</p> <p>Reconhecer as situações e os fenómenos de desigualdade e de discriminação de homens e de mulheres;</p> <p>Analisar criticamente as situações de desigualdade e de discriminação;</p> <p>Compreender o cariz estruturante da ordem social de género;</p> <p>Avaliar a atuação dos organismos públicos quanto às políticas públicas de igualdade e não discriminação.</p>	10	14:00:00	1400,00 €

Tecnologias da Informação	Administração de Sistemas e Redes Informáticas	Externa	aprofundar conhecimentos e desenvolver competências na área de Sistemas, para consolidar uma carreira especializada em administração, engenharia de sistemas ou noutras áreas de Tecnologias de Informação relacionadas. Administração de Sistemas; Gestão de Sistemas TI; Administração de Redes; Administração de Servidores Windows; Administração de Servidores de Sistemas.	2	50:00:00	3.500,00 €
	Redes Informáticas	Externa	No final do curso os participantes estão aptos a reconhecer as tecnologias utilizadas na implementação de Local Area Networks (LANs), entender o funcionamento dos modelos OSI e TCP/IP e identificar as características essenciais dos principais protocolos utilizados nas LANs e na Internet.	1	14:00:00	400,00 €
	Excel	Interna (Bolsa de Formadores)	Conhecer as funcionalidades mais importantes do Excel; Utilizar as funções básicas deste produto. Introdução Excel; modificar uma folha de cálculo; realizar cálculos; Formatação de células e folhas de cálculo; personalizar o layout; Impressão de conteúdos de um livro; Criar um livro (workbook), Criação e manipulação de gráficos.	40	07:00:00	500,00 €
	Ferramentas Office	Interna	Este curso integra o sistema operativo mais utilizado em todo o mundo (Windows) e visa o desenvolvimento de competências no processador de texto e a folha de cálculo mais populares (Word e Excel), assim como no Power Point, ferramenta mais utilizada para apresentações.	20	30:00:00	2.000,00 €
						TOTAL

Quadro 1 – Previsão Plano Formativo 2021

ANEXOS

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DA FORMAÇÃO



DESIGNAÇÃO DA AÇÃO:

LOCAL DA AÇÃO:

DATA: HORÁRIO:

FORMADOR/A:

1. CONHECIMENTOS INICIAIS

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Ao apresentar-se neste curso, os seus conhecimentos sobre a temática abordada eram:					

2. EXPECTATIVAS

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
A) Este curso correspondeu ao que esperava?					
B) Considera-o adequado às necessidades?					

3. CONTEÚDO DA FORMAÇÃO

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Novidade das matérias abordadas					
Interesse das matérias abordadas					
Nível de detalhe no tratamento dos temas					
Adequação da metodologia aos conteúdos					
Duração da sessão					

4. DESEMPENHO DO/A FORMADOR/A

	Muito Bom	Bom	Suficiente	Fraco	Muito Fraco
Domínio dos assuntos					
Clareza na comunicação					
Motivação suscitada					
Disponibilidade para o esclarecimento de questões					
Adequação dos métodos utilizados					
Relacionamento com os formandos					



ACM
ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES, I.P.

Rua Álvaro Coutinho, n.º14
1150-025 Lisboa
Tel.: +351 21 810 61 00
Fax: +351 21 810 61 17

Para mais informações:

www.acm.gov.pt