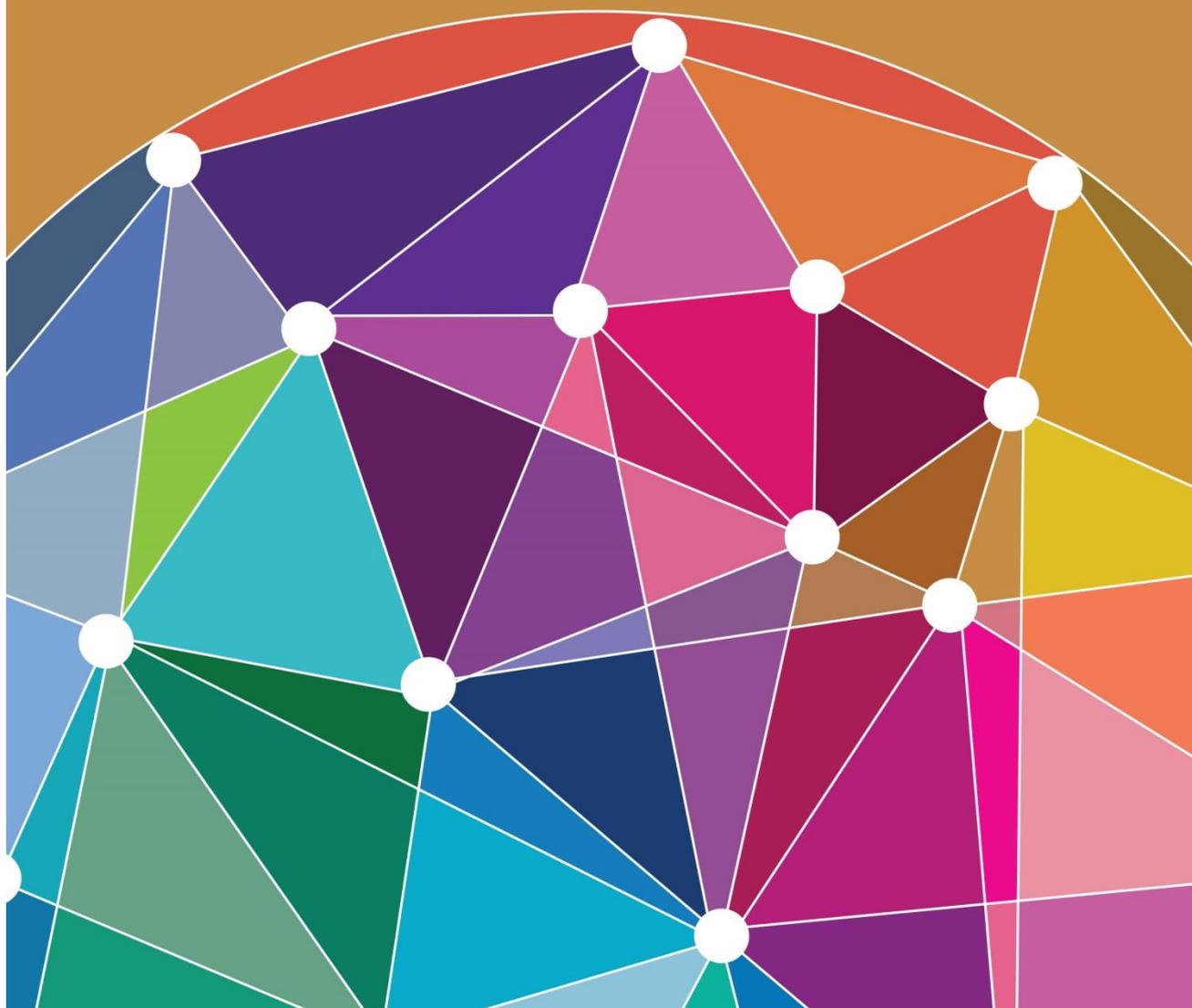


# RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2019



## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

Relatório de Atividades 2019

### **PROPRIEDADE**

Alto Comissariado para as Migrações, IP

### **CONTACTOS**

218106100

### **MORADA**

Rua Álvaro Coutinho n.º14

1150-025 Lisboa

### **ANO**

2020

## ÍNDICE

FICHA TÉCNICA.....	2
ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES .....	4
ABREVIATURAS E SIGLAS.....	5
SUMÁRIO EXECUTIVO .....	7
NOTA INTRODUTÓRIA DO CONSELHO DIRETIVO DO ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES .....	9
QUAR- QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO.....	10
ANÁLISE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DOS RESULTADOS E DESVIOS.....	13
AFETAÇÃO REAL E PREVISTA DE RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS .....	17
RECURSOS HUMANOS.....	17
RECURSOS FINANCEIROS .....	18
BALANÇO SOCIAL .....	25
PLANO DE FORMAÇÃO.....	26
PLANO DE ATIVIDADES.....	29
APRECIÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS.....	49
PUBLICIDADE INSTITUCIONAL.....	50
MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA .....	55
MENÇÃO DE AUTOAVALIAÇÃO PROPOSTA .....	58
CONCLUSÃO E PLANO DE MELHORIA .....	59
ANEXOS .....	61

## ÍNDICE DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 - Objetivos e Indicadores QUAR 2019.....	12
Quadro 2 - Matriz do cálculo da relevância dos Objetivos Operacionais QUAR .....	14
Quadro 3 - Candidaturas aprovadas ao ACM,I.P., enquanto beneficiário.....	21
Quadro 4 - Candidaturas aprovadas pelo ACM,I.P., enquanto Organismo Intermédio do PO ISE.....	23
Quadro 5 - Avisos publicados pelo ACM,I.P., enquanto Autoridade Delegada do FAMI.....	24
Quadro 6 - Atendimentos CNAIM Lisboa.....	30
Quadro 7 - Atendimentos CNAIM Norte.....	31
Quadro 8 - Atendimentos CNAIM Algarve.....	31
Quadro 9 - Cálculos Acolhimento Refugiados, Total, por Sexo e por Nacionalidade .....	40
Quadro 10 - Desenvolvimentos das queixas/participações/denúncias.....	42
Gráfico 1 - Evolução da execução QUAR 2019.....	13
Gráfico 2 - Nível de execução da formação planeada .....	27
Gráfico 3 - Percentagem de ações implementadas, por tipologia.....	28
Gráfico 4 - Percentagem de ações de formação ministradas externamente, por equipa.....	28
Ilustração 1 - Avaliação QUAR, parâmetro eficácia, plataforma GEADAP .....	15
Ilustração 2 - Avaliação QUAR, parâmetro eficiência, plataforma GEADAP .....	16
Ilustração 3 - Avaliação QUAR, parâmetro qualidade, plataforma GEADAP .....	16
Ilustração 4 - Cálculo RH, plataforma GEADAP .....	17
Ilustração 5 - Cálculo orçamento estimado e realizado, plataforma GEADAP .....	18
Ilustração 6 - Visita da Alta-Comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Michelle Bachelet .....	46
Ilustração 7 - Seminário Internacional "A situação das mulheres negras e afrodescendentes" .....	46
Ilustração 8 - Cerimónia de entrega do Prémio de Serviço Público das Nações Unidas, Baku .....	49
Ilustração 9 - Newsletter 12/2019 - Tema: Direitos Humanos .....	51
Ilustração 10 - Newsletter 11/2019 – Tema: População Cigana e Mercado de Trabalho .....	51
Ilustração 11 - Espaço Co-Work, CNAIM de Lisboa.....	52
Ilustração 12 - Capa ACM em revista n.º10 .....	52
Ilustração 13 - Avaliação final QUAR 2019, plataforma GEADAP .....	58

## ABREVIATURAS E SIGLAS

ACM,I.P. – Alto Comissariado para as Migrações, Instituto Público  
CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial  
CNAIM – Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes  
CONCIG – Grupo Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas  
ENICC - Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas  
EFAF – Equipa de Fundos e Apoio Financeiro  
EPDI – Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais  
FB – Facebook  
FAMI – Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração  
GECI – Gabinete de Eventos, Comunicação e Informação  
LAM – Linha de Apoio ao Migrante  
NACI – Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas  
NAIM – Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes  
NAIR – Núcleo de Apoio à Integração de Refugiados  
NDI – Núcleo para o Diálogo Intercultural  
NGARH – Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos  
NGF – Núcleo de Gestão Financeira  
NG-FAMI – Núcleo de Gestão do FAMI  
NPM – Núcleo de Política Migratória  
NRI – Núcleo de Relações Internacionais  
OE – Objetivos Estratégicos  
OO – Objetivos Operacionais  
OM – Observatório para as Migrações  
OBCIG – Observatório das Comunidades Ciganas  
OPRE – Programa Operacional de Promoção da Educação  
PE – Programa Escolhas  
PEM – Plano Estratégico para as Migrações  
PPT – Programa Português para Todos  
QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização  
RNAIM – Rede Nacional de Apoio à Integração de Migrantes

STT – Serviço de Tradução Telefónica

UO – Unidade Orgânica

## SUMÁRIO EXECUTIVO

O Alto Comissariado para as Migrações (ACM,I.P.) é um Instituto Público que intervém na execução das políticas públicas em matéria de migrações, designadamente na promoção da integração de imigrantes, refugiados e comunidades ciganas, bem como na promoção da diversidade e combate à discriminação.

Os objetivos traçados para o ano de 2019 enquadraram-se no contexto migratório atual, incluindo as responsabilidades acrescidas no âmbito do acolhimento de refugiados reinstalados e requerentes de proteção internacional, resultantes do compromisso de solidariedade intra-europeia assumido por Portugal, bem como a manutenção da responsabilidade de promoção da inclusão das comunidades ciganas. De acordo com a sua missão, os objetivos estratégicos definidos por este Instituto Público foram:

1. Assegurar serviços acessíveis, humanos, integrados, aliados dos/as imigrantes e capazes de gerir a diversidade.
2. Promover as políticas públicas de integração na área das migrações e das comunidades ciganas.
3. Consolidar boas práticas no controlo de gestão, nas áreas dos recursos humanos, dos processos e dos procedimentos administrativos.

O nível de concretização foi globalmente muito positivo, com um cumprimento do QUAR a 100%, que ficou a dever-se ao esforço concertado das equipas e à monitorização de proximidade realizada durante todo o ano. No entanto, cumpre assinalar que a 31 de dezembro de 2019, dos 178 lugares previsto no mapa de pessoal aprovado, o ACM,I.P., detinha um total de 147, o que constitui uma limitação à concretização do potencial de intervenção deste Instituto Público.

Os departamentos e respectivos núcleos e equipas deram continuidade ao trabalho que vinha a ser desenvolvido de acordo com o proposto no plano de atividades, sendo de destacar:

- A integração plena do Programa Escolhas no ACM,I.P., - em sequência da RCM nº 151/2018 de 22 de novembro, com a correspondente integração do orçamento (artigo 156.º da LOE 2019). Esta integração contribuiu para uma simplificação administrativa dos instrumentos de gestão do ACM,I.P., com a racionalização da estrutura orçamental atualmente existente.
- A atribuição de novas competências ao ACM,I.P., no âmbito do acolhimento e integração de pessoas refugiadas e requerentes de proteção internacional, designadamente no âmbito do Programa de Reinstalação (compromisso de acolhimento de 1.010 pessoas refugiadas em 2018 e em 2019);

- A criação uma nova Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais (EPDI) - Deliberação n.º 227/2019 – com vista a dar continuidade ao trabalho de *mainstreaming* de género no ACM,I.P.,;
- A definição de quatro Medidas Simplex+, que pretendem aproximar os nossos Serviços ao nosso público-alvo – os cidadãos migrantes, bem como aos cidadãos em geral, procurando apoiar e aumentar a cobertura territorial: Medida 25 - Plataforma ConheSer+ - Plataforma Única para Pessoas Refugiadas; Medida 38 - Base de dados da Rede CLAIM e da Rede GIP Imigrante; Medida 39 - CNAIM Móvel; Medida 40 - Agenda para Uma Vida Intercultural.

## NOTA INTRODUTÓRIA DO CONSELHO DIRETIVO DO ALTO COMISSARIADO PARA AS MIGRAÇÕES

O ano de 2019 foi marcado pela consolidação da retoma dos fluxos migratórios para Portugal, iniciada em 2016. Neste contexto, o ACM,I.P., continuou a afirmar a sua posição de Instituto Público que tem por missão colaborar na definição, execução e avaliação das políticas públicas, transversais e setoriais em matéria de migrações, envolvendo a atração de migrantes, a integração dos imigrantes e grupos étnicos, em particular as comunidades ciganas, e a gestão e valorização da diversidade entre culturas, etnias e religiões.

Em 2019, aprovou-se também o Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global para as Migrações - Resolução do Conselho de Ministros n.º 141/2019. O Pacto Global para as Migrações Seguras, Ordenadas e Regulares, aprovado pela Assembleia-Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 2018 (Resolução A/73/L.66), tem 10 princípios orientadores que promovem: i) uma visão centrada nas pessoas, ii) a cooperação internacional, iii) a soberania nacional, iv) o Estado de Direito, v) o desenvolvimento sustentável, vi) o respeito pelos direitos humanos, vii) a igualdade de género, viii) o superior interesse das crianças e ix) a abordagem holística das migrações, envolvendo todos os níveis da Administração e da sociedade civil. Estes princípios refletem-se em 23 objetivos a ser implementados pelos Estados signatários, através de planos nacionais. Este plano vem dar continuidade ao reconhecimento, assumido pelo Estado Português, da importância das migrações e da promoção da integração de migrantes de várias origens, já plasmado noutros instrumentos de política pública, nomeadamente o Plano Estratégico para as Migrações 2015-2020, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 12-B/2015, de 20 de março, cuja implementação é acompanhada pelo ACM,I.P.

Desde 26 de Outubro de 2019, com a entrada em funções do XXII Governo Constitucional, o ACM,I.P., está sob a tutela da recém-criada Secretaria de Estado para a Integração e Migrações, sob a alçada da Ministra de Estado e da Presidência. Afirma-se também desta forma a importância estratégica das questões relacionadas com as migrações, a diversidade, e o combate às desigualdades, com um impacto importante no trabalho desenvolvido pelo ACM,I.P.

## QUAR- QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO

O QUAR tem sido, ao longo dos anos, neste Alto Comissariado para as Migrações, uma importante ferramenta de avaliação e monitorização, de uma elevada valorização e imprescindível para o acompanhamento dos compromissos assumidos no âmbito da missão deste Organismo.

2019 não foi um ano diferente, tendo sido conduzido com o nível de rigor que representa o *modus operandi* deste serviço, em matéria de QUAR, com a realização de reuniões mensais de monitorização e balanço, onde o objetivo é a garantia de um acompanhamento próximo da evolução dos resultados.

Quanto aos Objetivos Estratégicos para 2019, foram projetados os seguintes:

**OE1 - Assegurar serviços acessíveis, humanos, integrados, aliados dos/as imigrantes e capazes de gerir a diversidade.**

**OE2 - Promover as políticas públicas de integração na área das migrações e das comunidades ciganas**

**OE3 - Consolidar boas práticas no controlo de gestão, nas áreas dos recursos humanos, dos processos e dos procedimentos administrativos**

Nestes objetivos estratégicos, inserem-se os objetivos operacionais que servem de diretriz aos 8 indicadores pensados para o ano em referência:

<b>Parâmetro Eficácia</b>				
<b>001 – Aproximar o ACM,I.P. dos/as seus/suas destinatários/as</b>				
<b>Indicador 1</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
<b>Número de visitas de acompanhamento aos projetos ACM,I.P.</b>	Somatório das visitas efetuadas onde são contabilizadas, as deslocações físicas de pelo menos um dirigente ou trabalhador do ACM,I.P. ao espaço físico de implementação de um projeto, ou iniciativa dinamizada nesse âmbito	550	Registo individual das visitas efetuadas e folha de sistematização mensal	Equipas de acompanhamento/NGARH
<b>002 – Promover a diversidade cultural</b>				
<b>Indicador 2</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
<b>Volume de horas de</b>				

formação/sensibilização ministradas a terceiros.	Ponderação entre o nº de horas de formação/sensibilização e o nº de formandos presentes em cada ação de formação/sensibilização	38.920	Documentos de registo	Equipas de acompanhamento/NGARH
<b>Indicador 3</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
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 PEM e ENICC, sob a responsabilidade do ACM,I.P., com as ações concretizadas	100%	Protocolos	Equipas de acompanhamento/NGARH
<b>Parâmetro Eficiência</b>				
<b>003 – Garantir a boa gestão e execução dos recursos</b>				
<b>Indicador 4</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
Prazo médio de pagamento a fornecedores e a projetos (em dias corridos)	Média simples	20	GERFIP	Coordenação EFAF/NGARH.
<b>Indicador 5</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
Evolução (em percentagem) dos atendimentos médios, por colaborador/a, nos gabinetes dos CNAIMs, face ao ano anterior	Média simples calculada com base na variação percentual registada por gabinete de atendimento	100%	GESMED e registo de atendimento RH	Coordenação dos CNAIMs/NGARH.
<b>004 – Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE</b>				
<b>Indicador 6</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
Garantir a operacionalização atempada dos atos administrativos conducentes ao descongelamento de escalões dos trabalhadores do mapa do ACM,I.P., que	No final do ano em análise: (N.º de trabalhadores com acréscimo no mês seguinte / N.º total de trabalhadores com valorização no ano) /100)	100%	SRH	Coordenação NGARH/EFAF

reúnam condições, no prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho - n.º 2 do art.º 16 da LOE				
<b>Parâmetro Qualidade</b>				
<b>005 – Melhorar o funcionamento da organização e assegurar a qualidade do serviço prestado</b>				
<b>Indicador 7</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
Número de reclamações com fundamento da responsabilidade dos CNAIMs apresentadas no livro amarelo	Somatório das reclamações com fundamento, da responsabilidade do ACM,I.P., apresentadas no livro amarelo	8	Livro de Reclamações	Coordenação dos CNAIMs/NGARH
<b>Indicador 8</b>	<b>Metodologia de cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
Tempo médio de espera nos CNAIMs (em minutos).	Calculado através de uma média simples	0:35:00	SIGA	Coordenação dos CNAIMs/NGARH
<b>Indicador 9</b>	<b>Metodologia de Cálculo</b>	<b>Meta 2019</b>	<b>Fonte de Verificação</b>	<b>Responsáveis de medição e acompanhamento</b>
Percentagem do cumprimento das 35 horas semanais, por parte dos trabalhadores, cumprindo o horário flexível em todas as UO's do ACM,I.P.,	Indicação dada pela plataforma de assiduidade	100% dos trabalhadores	Plataforma webtime	NGARH

Quadro 1 - Objetivos e Indicadores QUAR 2019

2019 foi um ano em que o ACM,I.P., decidiu inserir significativas alterações na construção do QUAR, tendo um novo objetivo operacional e dois novos indicadores, distribuídos pelo Parâmetro Eficiência – o **004, Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE, com o indicador 6**, ligado ao cumprimento do disposto na Lei do Orçamento de Estado para 2019 – LOE 2019, concretamente ao nº 2 do art.º 16º, e pelo Parâmetro Qualidade, o **Indicador 9**, que visa a **conciliação da vida familiar e profissional**, conforme estabelecido no art.º 22º da LOE 2019.

## ANÁLISE QUALITATIVA E QUANTITATIVA DOS RESULTADOS E DESVIOS

Observando a execução alusiva ao ano 2019, entende-se, de forma geral, o cumprimento, com sucesso, das metas correspondentes aos indicadores traçados para o ano em referência.

De acordo com o mapa de monitorização interno do QUAR, o Alto Comissariado para as Migrações terminou o ano com uma execução, em termos absolutos, na ordem dos 100%, uma vez que concretizou dentro dos valores e limites estabelecidos, todas as metas definidas.

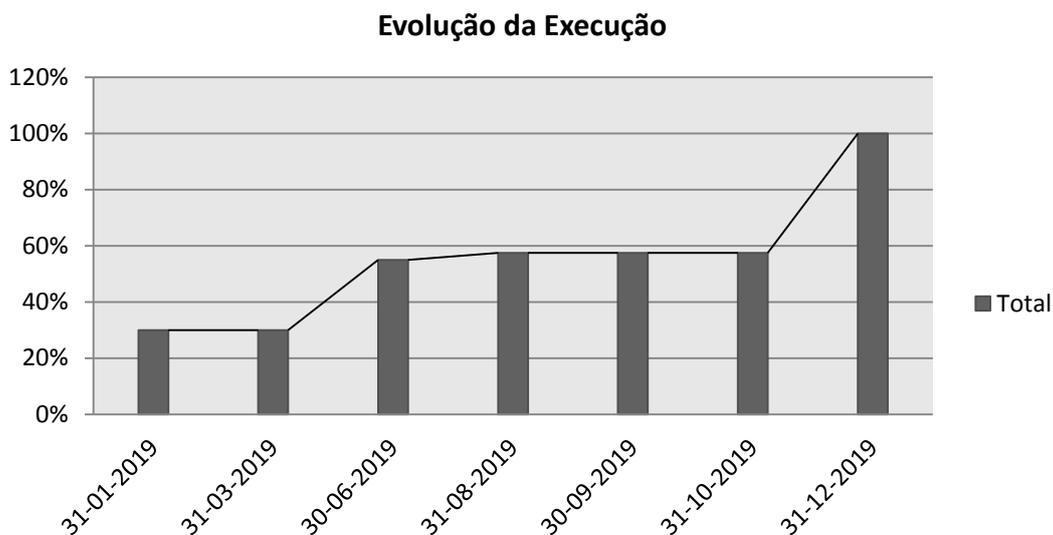


Gráfico 1 - Evolução da execução QUAR 2019

Contudo, 2019 representou um ano desafiante do ponto de vista da sua materialização, conforme se pode aferir no gráfico supra.

Analisando a evolução dos resultados obtidos, a execução apresentou uma evolução lenta, tendo iniciado o ciclo avaliativo com valores bastante positivos, sofrendo, no entanto, uma desaceleração na execução a partir do mês de março.

É ainda perceptível a ocorrência de uma estagnação dos resultados entre agosto e outubro de 2019, período em que a execução se fixou nos 57,5%.

Não obstante, a tipologia de monitorização aplicada permitiu-nos acompanhar de perto as fragilidades e dificuldades enfrentadas pelas equipas, no sentido de, conjuntamente, encontrarmos as necessárias soluções à garantia de concretização, com sucesso, das metas a que nos propusemos.

Os dois últimos meses do ano foram decisivos para a recuperação dos resultados almejados e garantia de encerramento do ano com uma execução positiva. No período entre 1 de novembro e 31 de dezembro de 2019

foram reunidos os necessários esforços para alavancagem dos resultados, o que se refletiu, conforme verificado no gráfico supra, numa acentuada curva ascendente que culminou na concretização a 100% dos indicadores.

No âmbito da construção do QUAR 2019 foram destacados como objetivos operacionais (OO) de maior relevância, o OO2 – Promover a Diversidade Cultural, com um peso relativo de 65% no parâmetro eficácia e global de 32% e o OO4 – Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE, com um peso relativo de 75% no parâmetro eficiência e global de 30%.

No OO2, que engloba os indicadores 2 e 3, teve maior peso o indicador 3 (60%) uma vez que para a sua concretização concorreram o Plano Estratégico para as Migrações e a Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas, que representaram, não apenas pilares centrais da missão do ACM, I.P., mas também as principais referências, do ponto de vista da política pública, para o cumprimento da agenda governativa na área das migrações e comunidades ciganas, contribuindo para a execução do Programa Orçamental que é trimestralmente monitorizado através do REPO 02.

	Peso do Obj. Operacional	Peso do Parâmetro	Peso Final
<b>EFICÁCIA</b>			
OO1	20%	40%	8%
OO2	80%	40%	32%
<b>EFICIÊNCIA</b>			
OO3	25%	40%	10%
OO4	75%	40%	30%
<b>QUALIDADE</b>			
OO5	100%	20%	20%

Quadro 2 - Matriz do cálculo da relevância dos Objetivos Operacionais QUAR

Procedendo a uma análise dos índices de concretização, por parâmetro, quanto ao parâmetro Eficácia, cujo peso representa 40% da ponderação no total e, na sua constituição conta com o OO2, destacado como um dos OO de maior relevância, afere-se uma taxa de realização fixada nos 100% onde a totalidade dos indicadores contribuíram com o mesmo nível de concretização (100%). Não obstante de se verificarem taxas de realização, por indicador, fixadas nos 100%, os resultados absolutos dos três indicadores que compõem este parâmetro refletem ligeiros

desvios que não influenciam o resultado final pretendido, uma vez que se situam dentro dos limites previstos aquando do planeamento.

No caso dos indicadores 1 e 2, os desvios resultaram, em grande medida, de alguns atrasos no âmbito dos fundos comunitários, que representam um dos principais recursos, quer no âmbito da implementação das ações de formação como da realização das visitas de acompanhamento aos projetos.

Quanto ao indicador 3, no que toca ao PEM, dos 19 indicadores previsto, foram cumpridas 18, não tendo sido apenas cumprida a medida 13 relativa à "Sensibilização para o papel dos media no tema das migrações, diversidade cultural, religiosa e discriminação racial. Por fim, no que concerne à ENICC, foram cumpridas grande parte das medidas, no entanto, face ao seu carácter integrado, que pressupõe o envolvimento de vários serviços da Administração Pública, não foi possível garantir a sua plena concretização.

Assim, este indicador encerra o ano com um resultado de 94,6% e uma taxa de realização de 100%.

Eficácia									Peso: 40.0
Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/os.									Peso: 20.0
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de visitas de acompanhamento aos projetos do ACM.	860.00	640.00	550.00	92.00	917.00	100	640.0	100.0	Atingiu
Promover a Diversidade Cultural.									Peso: 80.0
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas a terceiros	35000.00	40000.00	38920.00	6500.00	65086.00	40	38465.0	100.0	Atingiu
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas	100.00	100.00	100.00	12.50	125.00	60	94.6	100.0	Atingiu

Ilustração 1 - Avaliação QUAR, parâmetro eficácia, plataforma GEADAP

Relativamente ao parâmetro Eficiência, cujo peso representa 40% da ponderação no total e, na sua constituição conta com o OO4, destacado como um dos OO de maior relevância, afere-se uma taxa de realização fixada, igualmente nos 100% onde a totalidade dos indicadores contribuíram com o mesmo nível de concretização (100%). Conforme o constatado no parâmetro anterior, ainda que as taxas de realização tenham se fixado nos 100%, os resultados absolutos de dois dos três indicadores que compõem este parâmetro, refletem ligeiros desvios que não influenciam o resultado final almejado, uma vez que se situam dentro dos limites previstos aquando do planeamento. O indicador 6, de maior importância neste parâmetro, considerando o facto de estar associado ao cumprimento do disposto na Lei do Orçamento de Estado para 2019 – LOE 2019, concretamente ao nº 2 do art.º 16º, foi atingido a 100%.

**Eficiência**

**Peso: 40.0**

Garantir a boa gestão e execução dos recursos.									Peso: 25.0
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Prazo de pagamentos a fornecedores e projetos (em dias corridos).	14.00	14.00	20.00	1.00	11.00	50	19.0	100.0	Atingiu
Evolução (em percentagem) dos atendimentos médios, por colaborador, nos gabinetes dos CNAIMs, face ao ano anterior	100.00	100.00	100.00	12.50	125.00	50	97.8	100.0	Atingiu
Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE									Peso: 75.0
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Garantir a operacionalização atempada dos atos administrativos conducentes ao descongelamento de escalões dos trabalhadores do mapa do ACM,IP, que reúnem condições, no prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho - n.º 2 do art.º 16 da LOE.	.00	.00	100.00	12.50	125.00	100	100.0	100.0	Atingiu

Ilustração 2 - Avaliação QUAR, parâmetro eficiência, plataforma GEADAP

Relativamente ao terceiro e último parâmetro, o de Qualidade, com um peso de 20% na ponderação total apura-se, de igual modo, uma plena execução das metas a que o serviço se propôs, ainda que com ligeiros desvios, dentro dos limites previamente estabelecidos, de natureza previsível.

**Qualidade**

**Peso: 20.0**

Melhorar o funcionamento da organização e a qualidade do serviço prestado.									Peso: 100.0
INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO



R2

**Quadro de Avaliação e Responsabilização**

Objectivos Operacionais									
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs, apresentados no livro amarelo.	8.00	8.00	8.00	1.00	6.00	30	7.0	100.0	Atingiu
Tempo médio de espera nos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (em minutos).	19.00	25.00	35.00	2.00	17.50	35	33.1	100.0	Atingiu
Percentagem do cumprimento das 35 horas semanais, por parte dos trabalhadores, cumprindo o horário flexível em todas as UO's do ACM,IP	.00	.00	100.00	12.50	125.00	35	100.0	100.0	Atingiu

Ilustração 3 - Avaliação QUAR, parâmetro qualidade, plataforma GEADAP

O Alto Comissariado para as Migrações tem vindo, em sede de QUAR, ao longo dos últimos anos, a encerrar ciclos avaliativos com um grau de concretização elevado, expressando dessa forma a importância atribuída a este quadro de avaliação.

Em suma, a execução global dos indicadores foi positiva, mantendo o serviço num excelente posicionamento ao nível dos resultados para cada objetivo a que se propôs, com uma taxa de realização final de 100%.

## AFETAÇÃO REAL E PREVISTA DE RECURSOS HUMANOS E FINANCEIROS

### RECURSOS HUMANOS

**4. RECURSOS HUMANOS**

CATEGORIA RECURSOS HUMANOS *	PONTUAÇÃO *	PLANEADOS *	REALIZADO	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20	60	60	0 <span style="color: blue;">V</span>
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16	288	240	48 <span style="color: green;">↑</span>
Técnico Superior	12	1536	1296	240 <span style="color: green;">↑</span>
Assistente Técnico	8	192	144	48 <span style="color: green;">↑</span>
Assistente Operacional *	5	25	15	10 <span style="color: green;">↑</span>

NOVA CATEGORIA

NÚMERO DE TRABALHADORES A EXERCER FUNÇÕES NO SERVIÇO *	2018/12/31	2019/12/31
	170	149

Ilustração 4 - Cálculo RH, plataforma GEADAP

Em matéria de recursos humanos, importa referir que nos números correspondentes ao campo – realizado –, para o ano em referência, foram considerados, quer os trabalhadores em exercício efetivo no serviço pertencentes ao mapa de pessoal e em comissões de serviço para os cargos de direção superior e intermédia, excluindo funcionários que se encontrem em situação de mobilidade no ACM,I.P., como trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal do serviço, que se encontram em situação de mobilidade ou comissão de serviço, externamente.

O objetivo desta metodologia de reporte é, ajustar e aproximar os valores transmitidos, da realidade, para uma maior perceção da execução ao nível do mapa de pessoal.

Por fim, realçar que, os informáticos em exercício foram considerados no âmbito das carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico, consoante o nível/grau em que se encontram posicionados nas suas carreiras.

A 31 de dezembro de 2019, dos 178 lugares previsto no mapa de pessoal aprovado, o ACM,I.P. detinha um total de 147 lugares ocupados, 3 correspondentes à carreira de Assistente Operacional, 18 (inclusive o Técnico de Informática) à carreira de Assistente Técnico, 108 (inclusive dois Especialistas de Informática) à carreira de Técnico Superior, 15 à carreira de Dirigente Intermédio e 3 à carreira de Dirigente Superior.

Quanto ao valor reportado como "NUMERO DE TRABALHADORES A EXERCER FUNÇÕES NO SERVIÇO", foram contabilizados todos os trabalhadores em exercício, quer pertencessem ou não ao mapa de pessoal do ACM,I.P.

Em suma, à data em referência, encontravam-se em exercício de funções no serviço, em termos absolutos, um total de 149 funcionários públicos, sendo que, em termos relativos, o ACM,I.P., era detentor de um total de 147 trabalhadores com lugar assegurado no mapa de pessoal.

## RECURSOS FINANCEIROS

**5. RECURSOS FINANCEIROS**

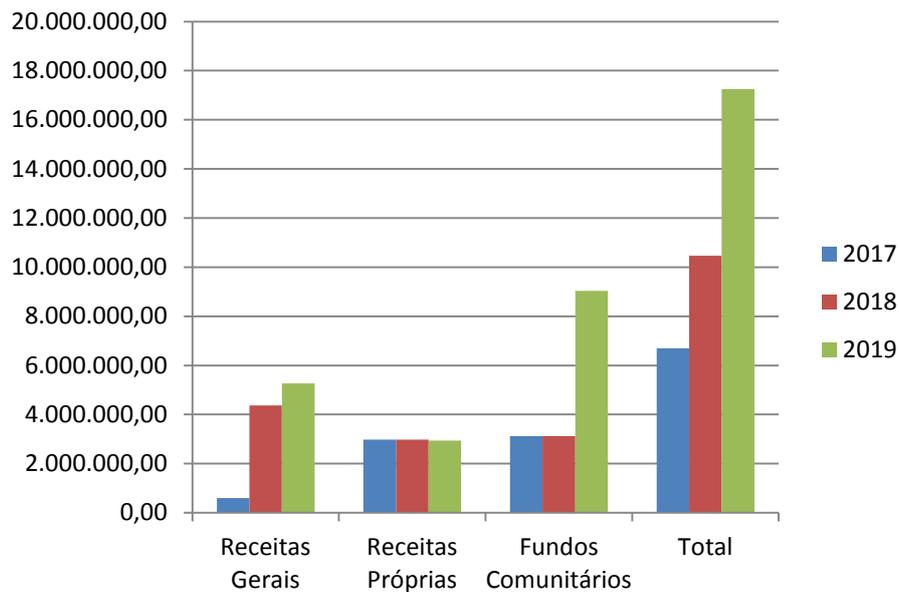
DESIGNAÇÃO	ESTIMADO (EUROS)	REALIZADO	DESVIO
<b>Orçamento de Funcionamento *</b>	17253891	11775483	5478408 ↑
Despesas com pessoal *	4321113	3881039	440074 ↑
Aquisições de Bens e Serviços *	2890743	1918853	971890 ↑
Outras despesas correntes *	10042035	5975591	4066444 ↑
Despesas Restantes	0	0	0 ↓
<b>PIDDAC *</b>	0	0	0 ↓
<b>Outros *</b>	0	0	0 ↓
<b>TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)</b>	17253891	11775483	5478408 ↑

Ilustração 5 - Cálculo orçamento estimado e realizado, plataforma GEADAP

O ano de 2019 foi caracterizado por quatro eventos estruturais no ACM,I.P., que tiveram necessariamente uma repercussão significativa sobre o orçamento deste instituto:

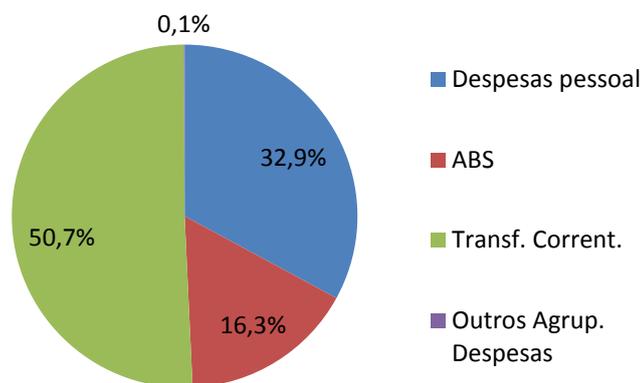
1) O Programa Escolhas (PE) foi integrado no ACM,I.P., em 2019, em sequência da RCM nº 151/2018 de 22 de novembro, com a correspondente integração do orçamento (artigo 156.º da LOE 2019). Esta integração contribuiu para uma simplificação administrativa dos instrumentos de gestão do ACM,I.P., com a racionalização da estrutura orçamental atualmente existente.

O orçamento do ACM,I.P., atingiu em 2019 o montante de 17M€, valor inédito, que resulta precisamente da incorporação do orçamento do Programa Escolhas no orçamento do ACM,I.P.. Esta integração explica o aumento da dotação de Fundos Comunitários em 5,9 M€. O correspondente aumento na comparticipação pública nacional assegurada através de receitas gerais não é visível em 2019, pois este montante (correspondente a 3M€) já foi em 2018 integrado no orçamento do ACM,I.P., que depois o transferia para o PE.



2) A atribuição de novas competências ao ACM, I.P. no âmbito do acolhimento e integração de pessoas requerentes de proteção internacional, designadamente para responder ao alargamento dos públicos-alvo, no âmbito do Programa de Reinstalação (quota nacional de 1.010 pessoas refugiadas em 2018 e em 2019), permitiu um aumento em receitas gerais de 900m€.

3) Através do PREVPAP (Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro) foram integrados no ACM, I.P. no último trimestre de 2018 mais de 120 colaboradores, que se encontravam a trabalhar no ACM, I.P. como mediadores, o que implicou uma alteração da despesa do agrupamento 04 em 2018 para o agrupamento 01 em 2019, refletindo-se em 2019 num acréscimo de 159% nas despesas com pessoal relativamente a 2018.



As Transferências correntes continuam a representar mais de 50% da execução orçamental de 2019, pelo peso que os projetos do PE representam no orçamento do ACM,I.P.

4) Com a entrada em vigor do DLEO 2019 de 28 de junho, os fundos comunitários (*lump-sums* no âmbito do FAMI) transferidos para o ACM,I.P. para apoio das entidades de acolhimento de refugiados vindos para Portugal no âmbito do Programa de Reinstalação passaram a ser registados orçamentalmente.

A execução do orçamento de 2019 caracterizou-se principalmente pela continuação do atraso no pagamento do reembolso de fundos comunitários e por cativos nas receitas gerais e próprias num montante superior a 900 mil euros.

- Foi orçamentado em receita comunitária 9 M€ tendo sido transferido o valor de 5.2M€, representando 60% do valor orçamentado. Estas verbas foram transferidas no final do ciclo orçamental o que causou constrangimentos na gestão de tesouraria ao longo do ano.

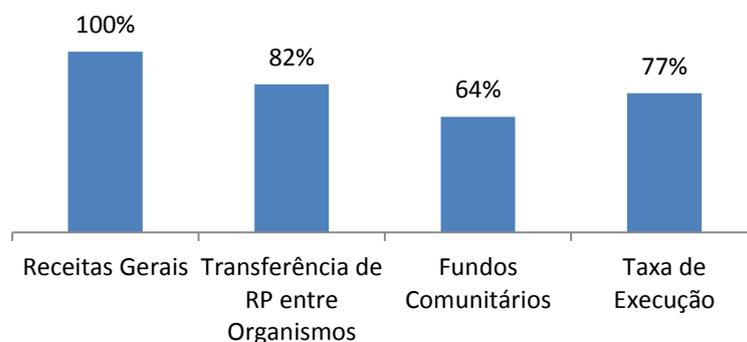
- A taxa de execução apurada é de 68% (Pagtos/(Dotação-Cativos)) e a taxa de execução real é de 77% (Pagtos/Receita cobrada), tendo sido **cumprido o indicador QUAR “Prazo Médio de Pagamentos” nos 14 dias.**

- Para além dos elevados cativos impostos ao agrupamento de despesas 01, foi um constrangimento constante ao longo do ano, a não autorização de Fundos Disponíveis, ou seja, das verbas orçamentadas em receitas gerais, o que constituiu também um forte constrangimento para o cumprimento dos compromissos já assumidos pelo ACM,I.P. e Programa Escolhas.

- A incorporação das *Lump-Sums* no orçamento do ACM,I.P., levou a que a taxa de execução pareça ser mais baixa do que efetivamente é, pois estas verbas não podem ser utilizadas para outros fins que não o acolhimento de refugiados e são transferidas para as entidades por tranches trimestrais.

Apesar dos constrangimentos vividos em 2019 terminámos o ano:

- Taxa de execução na receita de 77%



Enquanto beneficiário de Fundos Comunitários, o ACM, I.P., apresentou e executou as seguintes candidaturas e apresentou os saldos finais das candidaturas anteriores dos três CNAIM:

<b>Designação da Operação</b>	<b>Custo Total Aprovado</b>	<b>Elegível Aprovado</b>	<b>Apoio Total Aprovado</b>	<b>Custo Total Apresentado 2019</b>	<b>Custo Total Validado 2019</b>
<b>POR Lisboa</b> - Inclusão ativa de imigrantes e minorias étnicas - Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM-Lx)	4.009.305,33	4.009.305,33	2.004.652,67	0,00	0,00
<b>POISE</b> - Inclusão ativa de imigrantes e minorias étnicas - Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM)	1.825.326,34	1.825.326,34	1.551.527,39	243.150,84	243.150,84
<b>CRESC Algarve</b> - Inclusão ativa de imigrantes e minorias étnicas - Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM)	647.170,35	647.170,35	517.736,28	0,00	0,00
Assistência Técnica - FAMI	767.990,98	767.990,98	767.990,98	137.761,45	137.761,45

Quadro 3 - Candidaturas aprovadas ao ACM, I.P., enquanto beneficiário

As três candidaturas relativas aos CNAIM foram submetidas em 2019, no entanto, apenas o CNAIM Norte e o CNAIM Algarve obtiveram decisão final de aprovação até 31 de dezembro.

Relativamente ao projeto Assistência Técnica do FAMI, que decorre das funções do ACM, I.P., enquanto Autoridade Delegada no contexto do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI), com a corresponsabilidade pelas funções de gestão técnica, administrativa e financeira, bem como pela avaliação dos projetos do FAMI, em conformidade com o disposto no Programa Nacional e de acordo com o estabelecido no Contrato de Delegação de

Competências celebrado, foram submetidos e integralmente aprovados quatro pedidos de reembolso, com um montante total de 137.761,45 €.

No ano de 2019 e no âmbito das candidaturas aos Programas Operacionais para a tipologia de operação – Programa Escolhas, destacamos 2 situações:

1ª Foram submetidos os saldos finais às 5 candidaturas, referentes à 6ª Geração;

2ª Foram também submetidas 5 novas candidaturas para contemplar 100 projetos, dos 103 financiados na 7ª Geração do Programa Escolhas.

<b>Programa Operacional (FSE)</b>	<b>Tipologias de Operação</b>	<b>Principais Atividades de 2019</b>
PO ISE	Programa Escolhas 6ª Geração (2016-2018)	Saldo Final submetido a 19/09/2019 - 10.105.376,21€ (77,27% do aprovado em candidatura)
	Programa Escolhas 7ª Geração (2019-2020)	Submetida candidatura no valor de 7.460.088,29€, tendo sido aprovado o mesmo montante
POR LISBOA	Programa Escolhas 6ª Geração (2016-2018)	Saldo Final submetido a 15/05/2019 - 8.869.611,90€ (89,47% do aprovado em candidatura)
	Programa Escolhas 7ª Geração (2019-2020)	Submetida candidatura no valor de 4.664.885,22€, tendo sido aprovado o montante de 4.656.715,02€
CRESC ALGARVE	Programa Escolhas 6ª Geração (2016-2018)	Saldo Final submetido a 20/09/2019 - 966.973,37€ (77,36% do aprovado em candidatura)
	Programa Escolhas 7ª Geração (2019-2020)	Submetida candidatura no valor de 527.529,27€, tendo sido aprovado o mesmo montante

Em termos da execução financeira dos 103 projetos financiados na 7ª Geração do Programa Escolhas, no ano de 2019, foi de 77,5% (à data atual).

### Organismo Intermédio do PO ISE

Enquanto Organismo Intermédio do PO ISE (Programa Operacional Inclusão Social e Emprego), no âmbito do FSE (Fundo Social Europeu), o ACM, I.P., com uma dotação global de 11.300.000,00 € aprovou 23 candidaturas, distribuídas pelas 3 tipologias de operações:

Nº AAC	Data Publicação do Aviso	Data Encerramento do Concurso	Tipologia	Nº Projetos	Montante Aprovado inicial	Mont. Aprov. FSE
POISE-33-2018-11	2018-08-30	2018-10-31	3.06 - Português para Todos	6	2.584.170,00	2.196.544,50
POISE-33-2018-09	2018-06-29	2018-10-08	3.08 - Inserção Socioprofissional da Comunidade Cigana	9	1.037.017,00	881.464,45 €
POISE-33-2018-06	2018-04-26	2018-07-12	3.09 - Projeto de Mediadores Municipais e Interculturais	8	2.352.385,32	1.999.527,53
<b>Total</b>				<b>23</b>	<b>5.973.572,32</b>	<b>5.077.536,48</b>

Quadro 4 - Candidaturas aprovadas pelo ACM, I.P., enquanto Organismo Intermédio do PO ISE

### Autoridade Delegada do FAMI

Enquanto **Autoridade Delegada do FAMI** (Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração) no âmbito do Objetivo Específico 2 – Integração/Migração legal, o ACM, I.P. pretende dar resposta a três Objetivos Nacionais (Objetivo

Nacional 1 – Migração Legal, Objetivo Nacional 2 – Integração, e Objetivo Nacional 3 – Capacidade), previstos no respetivo Programa Nacional, e conta com uma dotação global de 18.097.918,50€.

Em 2019, no âmbito do exercício destas funções, o ACM, I.P., publicou os seguintes Avisos, no montante total de 5M€:

Aviso	Nº	Dotação do Aviso	Data de publicação	Prazo de submissão candidaturas	Candi. recebidas	Montante de Fundo Solicitado	Candi. aprovadas	Montante de Fundo Aprovado
Sensibilização e formação de públicos estratégicos no domínio do acolhimento e integração de NPT - OE2-ON3	64/FAMI/2019	523.641,00 €	23-abr-19	28-mai-19	2	208.295,17 €	-	
Conceção e Implementação de Planos Municipais para a Integração de Migrantes—OE2-ON2	65/FAMI/2019	1.415.171,00 €	07-mai-19	07-jun-19	9	744.742,80 €	7	599.637,68 €
Migração Legal – Política proactiva de captação de NPT-OE2-ON1	69/FAMI/2019	1.698.314,00 €	30-mai-19	01-jul-19	3	479.086,72 €	-	
Estudos e investigação sobre mulheres NPT - OE2-ON3	72/FAMI/2019	310.000,00 €	24-jun-19	29-jul-19	2	75.883,66 €	-	
Planos para a Educação Intercultural-OE2-ON3	74/FAMI/2019	1.100.000,00 €	02-set-19	14-out-19	33	2.174.776,38 €	-	
<b>Sub-Total</b>		<b>5.047.126,00 €</b>			<b>49</b>	<b>3.682.784,73 €</b>	<b>7</b>	<b>599.637,68 €</b>

Quadro 5 - Avisos publicados pelo ACM, I.P., enquanto Autoridade Delegada do FAMI

No final do ano, atingiu-se uma taxa de compromisso de 56%, destacando-se que no Objetivo Nacional 2 – Integração, a taxa de compromisso foi de 76%. O facto de esta taxa ter sido menor do que no ano anterior deve-se ao facto de a dotação deste objetivo ter sido reforçada, ao longo deste ano, em 3.111.075,00€.

O acompanhamento local da execução tem sido também uma preocupação do ACM,I.P., pelo que, em 2019, foram realizadas 71 visitas a projetos, o que nos permitiu cumprir o **indicador do QUAR 2019, “N.º de visitas a projetos”**.

## BALANÇO SOCIAL

*“O **balanço Social** é (...) um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.” (Decreto-Lei nº. 190/96, de 09/10)*

Constitui-se assim um instrumento privilegiado de informação e avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano de qualquer organização.

Como ferramenta de gestão, reúne dados qualitativos e quantitativos sobre a prossecução da missão, visão e objetivos estratégico da organização, na medida em que permite caracterizá-la socialmente e aferir os pontos fortes e a correção de estratégias adotadas na gestão dos recursos humanos.

A análise e avaliação dos dados coligidos por este instrumento de gestão permite a reflexão necessária sobre a estratégia a adotar para uma melhor gestão de recursos humanos, consolidando o capital humano, aumentando a tecnicidade e prevendo o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

O Balanço Social que se anexa ao presente relatório, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, conforme disposto na alínea e) do nº. 1 do artigo 8º, da Lei nº. 66-b/2007, de 28/12, foi redigido nos termos do Decreto-lei nº. 190/96, de 09/10, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, com referência a 31 de Dezembro de 2019.

Em suma, do relatório do balanço social anexado, destacam-se as seguintes conclusões:

- ✓ No final de 2019 o ACM,I.P., contava-se com 148 trabalhadores em exercício efetivo de funções, mais 19 trabalhadores do que no ano anterior. No entanto atendendo às atuais atribuições do ACM,I.P., e à conjuntura sociopolítica que atravessamos, o planeamento de necessidades de recursos humanos para o desenvolvimento das atividades deste Organismo evidencia uma eventual necessidade de admissão de mais trabalhadores;
- ✓ O número absoluto de trabalhadores com idade superior a 55 anos manteve-se inalterável, não obstante a ligeira oscilação da taxa de envelhecimento de 5,42% em 2018 para 4,72% em 2019. Esta tendência de manutenção, associada a uma ligeira diminuição de 1,12% entre a taxa de emprego jovem de 2018 (13,95%) e

2019 (12,83%), pode deste já vir a constituir-se um alerta para a necessidade de não deixar envelhecer os efetivos a médio prazo;

- ✓ A taxa de feminização foi de 75,67%, o que é bastante significativa, para um universo de 148 trabalhadores;
- ✓ A idade média dos trabalhadores é de 42 anos, sendo o leque etário de 2,9 e a amplitude também de 42 anos;
- ✓ O grau académico dominante foi a licenciatura, com 77%, traduzindo um elevado índice de tecnicidade dos recursos humanos em funções;
- ✓ A taxa de absentismo foi de 14,44% e a média dos dias de ausência ao serviço foi de 33,07 dias, mas realça-se que neste número se encontram incluídos os 22 dias de férias a que os trabalhadores têm direito.
- ✓ A taxa de participação em ações de formação profissional foi de 92,67%, sendo os encargos com a formação profissional marginais (0,2%) no total de encargos com o pessoal;
- ✓ A moda salarial mensal ficou nos 1201,48€, e o leque salarial ilíquido diz-nos que o salário mais elevado foi de 7,10 vezes o salário mínimo, cálculos em que se encontram incluídos os abonos de dirigentes;
- ✓ Os encargos globais com os trabalhadores contabilizaram 5.814.581.94€, sendo a maior parte para as remunerações base e os encargos com prestações sociais que totalizaram 2.738.737,37€.

## PLANO DE FORMAÇÃO

Para o ano em referência, em matéria de formação inicial e contínua foram previstos um total de 22 ações, que abrangeriam um universo de 632 formandos e representariam um total de 735 horas de formação frequentada, com uma despesa estimada de € 13,320 (treze mil trezentos e vinte euros).

O planeamento efetuado no âmbito da formação, para 2019, teve como um dos principais focos, a capacitação dos funcionários e colaboradores, relativamente ao novo Regime Geral de Proteção de Dados, aprovado pela Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto, publicado no n.º 151 da Série I de 8 de agosto de 2019 em DRE, com o objetivo de assegurar a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Assim, previu-se o envolvimento de 280 formandos num total de 28 horas de formação sobre esta temática, com recurso à bolsa de formadores interna, não representado, assim, qualquer encargo financeiro para o Organismo.

Para o ano em referência, foi também projetado algum investimento formativo em ações relacionadas com as questões do absentismo, nomeadamente o regime de férias faltas e licenças, com foco nas disposições legais constantes da Lei n.º 35/2014 que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Importa referir que, a análise no âmbito da formação profissional dos trabalhadores e colaboradores do ACM, I.P., diverge, entre o balanço social e o relatório da formação profissional uma vez que, neste último são considerados tanto os trabalhadores em funções públicas como os colaboradores em exercício no ACM, I.P., no regime de mediação sociocultural, facto que não se verifica no balanço social que apenas reflete a realidade dos funcionários a exercer funções no âmbito de CTFP.

Das ações explanadas supra, terminado o ano e efetuado o respetivo balanço, verifica-se o seguinte resultado de execução:

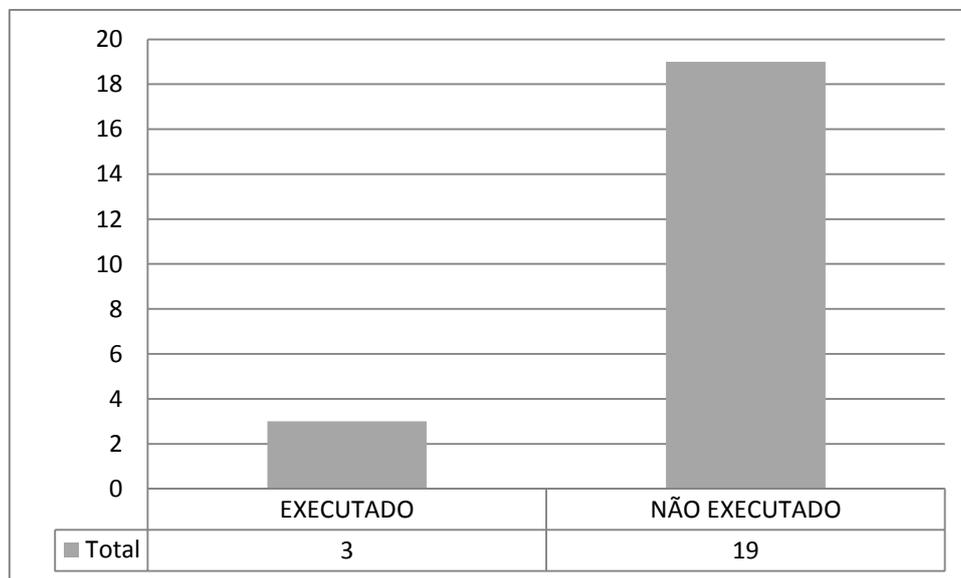


Gráfico 2 - Nível de execução da formação planeada

O balanço realizado verte uma execução que ficou aquém do expectável, com a realização de apenas 3 ações de formação de entre as previstas e um total de 59 formandos. Importa realçar o envolvimento, nestas ações, de um número de funcionários superior face ao inicialmente projetado.

Não obstante, em matéria de ações de formação não planeada, englobando neste grupo as formações internas e externas, o Alto Comissariado para as Migrações excedeu todas as expectativas, quer em número como em diversificação de temáticas trazidas aos seus funcionários.

Em termos numéricos, 104 funcionários e funcionárias, dos quais 84 do sexo feminino e 20 do sexo masculino frequentaram ações de formação no ano em referência.

Destas ações, 42 representaram formação externa, envolvendo 98 formandos e um volume de 1848:30 horas de formação e 41 representaram formação interna, envolvendo 412 formandos e um volume de 1750:00 horas de formação.

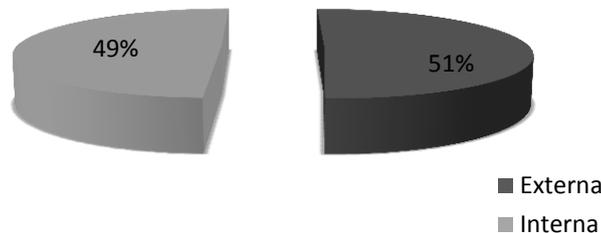


Gráfico 3 - Percentagem de ações implementadas, por tipologia

Em termos absolutos foram abrangidos por ações de formação, 510 formandos e concretizado um volume de 3598:30 horas de formação, num todo de 83 ações, sendo que, 32 destas certificadas e 51 não certificadas.

No que concerne à formação ministrada externamente, sendo este, um objetivo deste Instituto inserido e contabilizado em sede de QUAR, tem sido prática do Alto Comissariado para as Migrações investir recursos e know-how dos seus funcionários e colaboradores, em prol da sensibilização e capacitação de outros grupos, entidades e organismos, nas matérias que nos estão adstritas.

Assim, em 2019 foram ministradas, pelo ACM, I.P., um total de 163 ações de formação junto de entidades e organismos externos, que envolveram 3811 formandos e resultaram num volume de 38 465 horas de formação, das 38 920 horas previstas, o que determina uma execução, em pleno, do 2º indicador QUAR - Volume de Horas de Formação/Sensibilização Ministradas a Terceiros – inserido no OO2 - Objetivo Operacional 2: Promover a diversidade cultural.

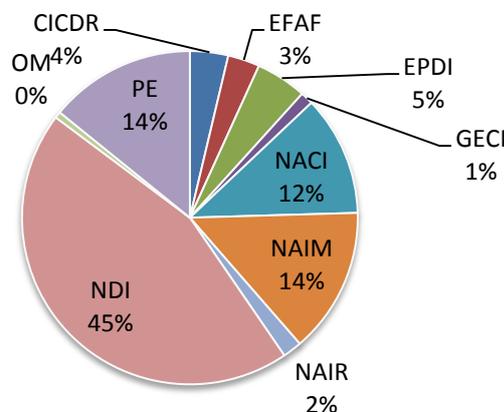


Gráfico 4 - Percentagem de ações de formação ministradas externamente, por equipa

No que concerne aos gastos inerentes à aplicação do plano de formação, em 2019, foram despendidos um total de 6.459,00 euros em formação profissional, mais concretamente, com 7 ações de formação que envolveram 11 formandos.

## **PLANO DE ATIVIDADES**

Observando o que corresponde ao planeamento deste Alto Comissariado para as Migrações, à sua vasta missão e aos compromissos que envolvem varias pessoas, estruturas e organismos, numa sinergia paralela para a prossecução de objetivos comuns mas também específicos, importa, para uma melhor perceção do nível de concretização do plano de atividades, aplicar uma metodologia de exposição distintiva entre as várias áreas de intervenção que representam o Alto Comissariado para as Migrações, IP.

2019 foi um ano ambicioso do ponto de vista de política publica em matéria de migrações e, foi também, para o Alto Comissariado para as Migrações, um ano de muitas mudanças e da assunção de novos desafios.

Esta conjuntura trás às equipas a necessidade de olharem de forma ávida para os seus planeamentos por forma a garantirem as necessárias respostas e os devidos resultados.

Do projetado e realizado no ano 2019, destacamos os seguintes resultados:

### **NAIM – Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes**

O Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes, na dependência do Departamento de Apoio e Assistência Migratória tem a competência da gestão de várias equipas, nomeadamente, os Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes de Lisboa, Norte e Algarve, a Linha de Apoio a Migrantes/Serviço de Tradução telefónica, o Gabinete de Apoio às Políticas Locais de Integração de Migrantes, o Gabinete de Apoio ao Empreendedorismo Migrante e o Programa Mentores para Migrantes.

Os Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes, inaugurados em 2004 em Lisboa e Porto e 2009 em Faro realizaram, durante o ano de 2019, 266.215 atendimentos.

Com as alterações à Lei da Imigração, nomeadamente a quarta alteração ao Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de novembro, e também a sétima alteração à Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, muitos dos atendimentos nos CNAIM têm-se relacionado com a regularização da permanência em território nacional.

	Atendimentos em 2018	Atendimentos em 2019	Variação
<b>GABINETES</b>			
Gabinete de Acolhimento e Triagem	58.453	69.659	+ 19%
<b>GABINETES ESPECIALIZADOS</b>			
Gabinete de Assuntos Sociais e Inclusão	6.135	5.574	- 9%
Gabinete de Apoio Jurídico	8.721	8.951	+ 3%
Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação	3.191	1.931	- 39%
<b>INSTITUIÇÕES</b>			
Espaço Cidadão	2.564	2.598	+ 1%
Gabinete da Saúde	1.353	745	- 45%
Segurança Social	16.782	17.481	+ 4%
Gabinete da Educação	3.681	1.702	- 54%
Conservatória dos Registos Centrais	4.104	4.132	+ 1%
Autoridade para as Condições do Trabalho	435	164	- 62%
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras	8.913	10.294	+ 15%
<b>Total</b>	<b>114.332</b>	<b>123.231</b>	<b>+ 8%</b>

Quadro 6 - Atendimento CNAIM Lisboa

	Atendimentos em 2018	Atendimentos em 2019	Variação
<b>GABINETES</b>			
Gabinete de Acolhimento e Triagem	54.573	38.443	- 30%
<b>GABINETES ESPECIALIZADOS</b>			
Gabinete de Assuntos Sociais e Inclusão	1.134	1.080	- 5%
Gabinete de Apoio Jurídico	8.128	7.619	- 6%
Gabinete de Apoio à Inserção Profissional, Ensino Superior e Qualificação	867	650	- 25%
<b>INSTITUIÇÕES</b>			

Espaço Cidadão	2.350	123	- 95%
Segurança Social	17.917	24.800	+ 38%
Gabinete da Educação	747	801	+ 7%
Conservatória dos Registos Centrais	11.164	14.450	+ 29%
Autoridade para as Condições do Trabalho	1.101	1.102	+ 0,1%
Serviço de Estrangeiros e Fronteiras	25.315	23.523	- 7%
<b>Total</b>	<b>123.296</b>	<b>112.591</b>	<b>- 9%</b>

Quadro 7 - Atendimentos CNAIM Norte

	Atendimentos em 2018	Atendimentos em 2019	Varição
<b>GABINETES</b>			
Gabinete de Acolhimento e Triagem	29.997	27.715	-8%
<b>GABINETES ESPECIALIZADOS</b>			
G. A. Sociais e Inclusão	1727	1739	1%
G. A. I. P. E. S. Q.	57	0	-100%
G. A. Jurídico	3.301	937	-72%
<b>Total</b>	<b>35.082</b>	<b>30.391</b>	<b>-13%</b>

Quadro 8 - Atendimentos CNAIM Algarve

Igualmente integrada no Departamento de Apoio e Assistência Migratória (DAAM), a Linha de Apoio a Migrantes (LAM) procede ao encaminhamento para os serviços competentes quando os assuntos não se enquadrem no âmbito da LAM e à articulação entre os migrantes e os CNAIM, nomeadamente ao efetuar uma primeira triagem e agendamento para os gabinetes de apoio destes Centros quando o assunto abordado requeira um atendimento especializado. Em 2019 este serviço foi assegurado em treze idiomas diferentes: português, inglês, francês, espanhol, russo, moldavo, romeno, árabe, crioulo CV, crioulo GB, fula, wolof e mandinga, tendo sido atendidas 42.529 chamadas, das quais 29.287 foram atendimentos efetuados pela Linha de Apoio a Migrantes.

## **NACI – Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas**

A Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas - ENICC foi revista em 2018 pela RCM 154/2018, de 29 de novembro. Com esta revisão houve um alargamento do prazo de vigência - de 2020 para 2022 e uma simplificação e clarificação dos eixos e das medidas: de 5 Eixos, 40 Prioridades e 105 Medidas para 8 Objetivos Estratégicos e 38 Medidas.

Por outro lado, a revisão da ENICC definiu claramente como prioridades: o reforço da escolarização, o reforço da integração profissional, as melhorias das condições de habitação, o reconhecimento e reforço da intervenção em mediação intercultural, a melhoria da informação e do conhecimento, o combate à discriminação, o reforço da temática na agenda política e pública e a concertação dos diferentes setores, destacando o papel central das políticas locais.

Em 2019, foram concretizadas várias medidas previstas na ENICC das quais destacamos: o desenvolvimento de um modelo de Plano Local de Integração das Comunidades Ciganas definido com o envolvimento de pessoas ciganas; o apoio a projetos de associações ciganas ; a participação de pessoas ciganas em redes ou fóruns internacionais; a implementação de mecanismos de incentivo ao acesso e permanência de jovens ciganos/as no ensino superior.

Na sequência da referida revisão da ENICC, em 2019 o Grupo Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas deu lugar ao Conselho Consultivo para a Integração das Comunidades Ciganas.

Este novo Conselho é agora constituído por membros permanentes e não permanentes, sendo de salientar, entre as alterações efetuadas, a passagem de quatro a oito representantes de associações ciganas (eleitos/as pelas próprias associações).

A par das responsabilidades do Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas no âmbito da ENICC, esta equipa tem desenvolvido e acompanhado outros projetos nesta mesma área de intervenção, tais como:

- O Fundo de Apoio à Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas- FAPE criado em 2015, que tem como objetivo principal, prestar apoio financeiro a projetos da sociedade civil que contribuam diretamente para a execução da ENICC e que em 2019 teve o fim da sua 3ª edição (com o apoio a 18 projetos);

- Programa OPRE - Programa Operacional para a Promoção da Educação, trata-se de um programa de apoio a estudantes ciganos/as no ensino superior através da atribuição de um valor pecuniário e de um trabalho de mediação e programa de capacitação, numa parceria do ACM com a Associação Letras Nómadas;
- Programa ROMA Educa, lançado em 2019, é um programa de bolsas para o ensino secundário dirigido a jovens ciganos/as. Além da prestação pecuniária, os alunos têm o apoio de um/uma mentor/a voluntário/a;
- Programa ROMED - Governação Democrática e Participação Comunitária, lançado em 2011 pelo Conselho da Europa, dirigido a mediadores ciganos visa a capacitação e formação das comunidades ciganas, com o objetivo de melhorar a comunicação entre as mesmas e as instituições e que em 2019 passou a política pública;
- Plano Locais para a Integração das Comunidades Ciganas (PLICC) - O projeto “Planos Locais para a Integração das Comunidades Ciganas” (PLICC) foi financiado pelo Programa da União Europeia de Direitos, Igualdade e Cidadania (2014-2020) e coordenado pelo ACM, I.P., tendo decorrido até 31 de julho de 2019. Como principais outputs deste projeto destacamos a criação de 10 planos locais e 2 intermunicipais, bem como a publicação de um guia de apoio à conceção dos referidos planos;
- Programa de Apoio ao Associativismo Cigano (PAAC) – é um programa que aposta na mobilização, envolvimento e participação ativa das comunidades ciganas, em particular das associações ciganas, apoiando projetos que visam a promoção do combate à discriminação e sensibilização da opinião pública, a promoção de formação sobre cidadania, bem como a promoção do conhecimento da história, língua e cultura ciganas e outras ações que concorram diretamente para a execução das metas definidas nas prioridades estabelecidas pela ENICC. Em 2019, foram apoiadas 8 associações das comunidades ciganas através deste Programa.

## **NDI – Núcleo para o Diálogo Intercultural**

O NDI tem como missão implementar projetos ou atividades de interação positiva entre diferentes comunidades e culturas, promovendo o diálogo intercultural e inter-religioso, a aprendizagem da língua portuguesa e apoio ao associativismo das comunidades migrantes, envolvendo segmentos chave da sociedade portuguesa e parceiros estratégicos para cada domínio.

Das várias áreas de intervenção salientam-se duas que são, atualmente, prioridades para o Governo:

A Aprendizagem da Língua Portuguesa e o Apoio ao Associativismo Imigrante.

A Aprendizagem da Língua Portuguesa, desenvolvida pelo NDI envolve, nomeadamente:

- Avaliação das candidaturas e pedidos de alteração do Programa Português para Todos (PPT), no âmbito do PO ISE;
- Participação no Grupo de Trabalho do GSEIM constituído para a revisão da Portaria que regula os cursos de Português Língua de Acolhimento;
- Preparação de Avisos de Ações de Educação não Formal, no âmbito do FAMI
- Acompanhamento da Plataforma de Português Online – (Até 31.12.2019, total de 17.960 utilizadores de 185 nacionalidades).

O Apoio ao Associativismo Imigrante envolve, nomeadamente:

- Apoio Financeiro às Associações de Imigrantes;
- Acompanhamento e capacitação técnica/financeira;
- Promoção do associativismo;
- Reconhecimento de associações imigrantes (total de 146 associações de imigrantes cuja representatividade foi reconhecida pelo ACM,I.P.)

Para além destas áreas, o NDI desenvolve/participa em programas, projetos e atividades diversificados para levar a cabo as competências definidas, entre os quais:

- Rede de Escolas para a Educação Intercultural;
- Elaboração do Referencial de Educação Intercultural;
- Formação para a Interculturalidade, através da gestão e organização de ações de formação; atualização e conceção de módulos de formação e recursos didáticos;
- Participação no Conselho Consultivo da Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão – APPDI;
- Organização da II edição do Selo da Diversidade;
- Preparação, gestão técnica de medidas de financiamento do ACM,I.P. enquanto organismo intermédio do PO ISE, abertura e avaliação de candidaturas ao Projeto de Mediadores Municipais e Interculturais;
- Participação no Grupo de Trabalho de integração da qualificação de Mediador/a Intercultural, nível 4, do QNQ, no Catálogo Nacional de Qualificações;

- Dinamização da RESMI - Rede de Ensino Superior para a Mediação Intercultural e coorganização de iniciativas da Rede;
- Dinamização do GT DIR - Grupo de Trabalho para o Diálogo Inter-religioso e co-dinamização de projetos e iniciativas neste âmbito (14 confissões religiosas).

## **NPM – Núcleo de Políticas Migratórias**

O Plano Estratégico para as Migrações (PEM) é um global e relevante instrumento de política pública que visa adaptar as políticas migratórias e de integração aos desafios nacionais. Encontrando-se em execução desde março de 2015, poder-se-á referir que o ano de 2019 se caracterizou por ser um ano de continuidade, de consolidação e de apresentação de resultados.

O Plano adota uma visão transversal e articulada da política migratória para Portugal, contando com o prestimoso envolvimento de 12 ministérios e diferentes serviços da administração pública, sociedade civil e autarquias na execução de um total de 106 medidas e 201 indicadores.

Cumprindo ao Núcleo de Política Migratória do ACM, I.P., acompanhar, executar e monitorizar a execução das medidas do PEM e respetivos indicadores, coordenando e dinamizando os trabalhos, em estreito contacto e articulação com as entidades envolvidas.

No sentido de sistematizar a informação relativa a 2018 e dinamizar a concretização de medidas específicas previstas para o ano 2019, a equipa de coordenação do PEM reuniu no CNAIM de Lisboa, no dia 26 de fevereiro, com o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras, a Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas, a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, a Direção-Geral da Saúde, o Ministério da Cultura, o Instituto do Emprego e Formação Profissional I.P., a Direção-Geral da Educação e a Direção-Geral do Ensino Superior.

Apesar de o relatório anual de execução de 2019 (para monitorização interna do ACM, I.P.) estar em fase de conclusão, no ano 2019, foi concluído o relatório bienal de execução do PEM 2017-2018 e apresentado ao Conselho para as Migrações, na reunião plenária de dia 28 de junho, na presença da então Ministra da Presidência e da Modernização Administrativa, Mariana Vieira da Silva, atual Ministra de Estado e da Presidência. À semelhança de todos os relatórios do PEM, o relatório bienal 2017-2018 está disponível no portal do ACM, I.P. No ano de 2017, o PEM apresentou uma execução de 78,2%, correspondente ao cumprimento de 61 indicadores obrigatórios de um

total de 78 indicadores analisados nesse ano. A taxa de execução geral – que agrega os indicadores cumpridos e os indicadores parcialmente cumpridos – foi de 91%. Em 2018, foram cumpridos 62 indicadores obrigatórios, de um total de 88 indicadores com execução nesse ano, o que representa uma taxa de execução de 70,5%. A taxa de execução geral foi de 89,8%.

Relativamente às medidas mais emblemáticas concretizadas no último biénio (2017/2018) são de salientar, entre outras, as seguintes: a implementação de 14 novos Planos Municipais para a Integração de Migrantes em implementação (Medida 1); mais 16 novos municípios envolvidos no Índice dos Municípios Amigos da Diversidade (Medida 2); a elaboração de 2 relatórios estatísticos “Indicadores de Integração de Imigrantes” e disponibilização de dados sobre os movimentos migratórios (Medida 6); a realização de 3 ações de formação da ACT aos técnicos da Rede CLAIM (Norte, Centro e Sul) sobre questões laborais de integração de migrantes (Medida 10); a realização de 213 ações de formação (abrangendo 4281 formandos) sobre diversidade cultural dirigidas a profissionais do ensino, saúde, entre outros (Medida 11); a realização de um Workshop para jornalistas para promoção da diversidade cultural e religiosa (Medida 13); o apoio à criação de 52 negócios concebidos por empreendedores migrantes (Medida 16); o envolvimento de 364 participantes em 182 ações de mentoria para migrantes (Medida 17); a atribuição 4 selos da diversidade e 8 menções honrosas a empresas que implementam políticas e práticas de promoção da diversidade (Medida 19); a atribuição de 29 Selos de Escola Intercultural a estabelecimentos de educação e ensino (Medida 40).

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.,

O PNIPGM preconiza uma abordagem holística das migrações, pelo que envolve todos os níveis da administração pública e da sociedade civil. O Plano inclui os 23 objetivos e os 10 princípios orientadores do Pacto Global das Migrações das Nações Unidas, dividindo-se por cinco eixos de ação. É composto por 97 medidas, das quais 23 competem ao ACM, I.P., implementar.

Os reportes mensais de execução das medidas do ACM, I.P., no PNIPGM, iniciaram-se em 2019 e incluem todas as Unidades Orgânicas do Instituto, sendo a monitorização do cumprimento dos objetivos, o reporte de execução e demais diligências no âmbito dos trabalhos do PNIPGM assegurada pelo NPM.

Para além do acima referido, ao NPM cabem, entre outras tarefas: acompanhar, preparar, e apoiar os trabalhos do Conselho para as Migrações - 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. Estando, neste importante órgão de consulta do ACM, I.P., e do Alto-comissário integrados representantes das principais comunidades – para o efeito eleitos – e representantes de Instituições mais diretamente relacionados com as temáticas das migrações – para o efeito designados – que participam e colaboram na definição e execução das políticas migratórias.

Com a abordagem de diversas temáticas, em 2019, realizaram-se um total de 4 reuniões de Conselho para as Migrações.

Cabe também ao NPM a 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, em diferentes vertentes:

- i. Coordenar as entidades envolvidas na sua execução;
- ii. Assegurar o contacto com as entidades equivalentes dos outros Estados Membros;
- iii. Promover a realização de inquéritos e análises independentes sobre restrições e entraves injustificados ao direito de livre circulação ou discriminação em razão da nacionalidade;
- iv. Assegurar a publicação de relatórios independentes e formular recomendações sobre as matérias em causa;
- v. Proceder à publicação de informações relevantes sobre a aplicação, em Portugal, das regras da UE em matéria de livre circulação.

Nos termos definidos e acordados na reunião do Grupo Técnico de Acompanhamento, em que se constatou a necessidade de Formação de primeira linha (front-office) para os colaboradores do atendimento nos CNAIM | ACM. I.P, foram ministradas, pelas entidades competentes em razão da matéria, 10 ações de formação junto dos CNAIM, nos meses de Novembro e Dezembro de 2019.

Ao nível da participação em Grupos de Trabalho para a livre circulação de pessoas na UE, o NPM esteve presente no “The third free movement body meeting” a 21 de Novembro, na Comissão Europeia, em Bruxelas.

Participou, igualmente, na “Equinet Freedom of Movement Cluster,” nos dias 12 e 13 de Dezembro, em Bruxelas.

Já no que se refere ao Gabinete de Apoio ao Regresso Emigrante (GARE), sendo uma estrutura criada para monitorizar as medidas e ações inscritas no Plano Estratégico para as Migrações (PEM) 2015-2020 - mais precisamente no seu Eixo V - e apoiar no acompanhamento aos cidadãos portugueses emigrantes que pretendam regressar a Portugal, no ano de 2019, o GARE manteve as suas principais atividades das quais se destaca as respostas aos pedidos de esclarecimento apresentados pelos emigrantes, através do endereço eletrónico [gare@acm.gov.pt](mailto:gare@acm.gov.pt), bem como por contacto telefónico, num total de 790 solicitações ao longo do ano. A via mais utilizada de contacto foi a do correio eletrónico, seguida da via telefónica.

No âmbito da colaboração com outras instituições, assegura, igualmente, no âmbito das competências do ACM, o apoio à implementação de Estratégias, Planos Nacionais e Protocolos, como os que a seguir sucintamente se elencam:

- Estratégia Nacional para a Integração das Pessoas em Situação de Sem-Abrigo (2017-2023);
- Plano Nacional de Formação Financeira (2016-2020);
- Plano Nacional de Saúde (2016-2020) - (2021-2030);
- Protocolo Guarda Nacional Republicana (GNR) «Programa de Apoio aos Migrantes (PAM)»;
- Protocolo «Literacia em saúde, promoção da saúde e coesão social para prevenção de doenças não transmissíveis em populações migrantes», celebrado com a Escola Nacional de Saúde Pública – Universidade Nova de Lisboa;
- Protocolo de cooperação para promoção do trabalho científico e da formação graduada e pós-graduada na área do direito das migrações, celebrado com a Universidade Autónoma de Lisboa, Autónoma Academy – Academia de Pós-Graduações.

### **NAIR – Núcleo de Apoio à Integração de Refugiados**

O Governo português anunciou, em 2015, a disponibilidade para o acolhimento, ao longo dos dois anos seguintes, de 4.574 pessoas refugiadas, número que seria revisto pelo XXI Governo Constitucional que veio reforçar essa disponibilidade até um máximo de 10.000 indivíduos, quer pelo mecanismo de recolocação, quer por acordos bilaterais a estabelecer.

Assim, através do despacho n.º 10041-A/2015, de 3 de setembro, o Governo criou o Grupo de Trabalho para a Agenda Europeia para as Migrações.

Em abril de 2016, é criado o Gabinete de Apoio à Integração de Refugiados, passando mais tarde a designar-se Núcleo de Apoio à integração de Refugiados (NAIR), que veio permitir assegurar respostas ao nível da integração,

sempre em complementaridade com a escala local e com as competências das instituições de acolhimento, nomeadamente durante o período inicial de 18 a 24 meses após a chegada, e no período de autonomização.

Para o biénio 2018/2019 o Governo português, no âmbito do Programa de Reinstalação, anunciou o seu compromisso para o acolhimento de 1010 pessoas refugiadas, oriundas da Turquia e do Egipto, tendo sido transferidas até ao final do presente ano, 409 pessoas.

Até 31 de dezembro de 2019, no âmbito dos programas acompanhados pelo NAIR e conforme enquadrados infra, chegaram a Portugal 2290 pessoas refugiadas das quais 1329 encontram-se em território nacional. Destas, 407 são menores. No que concerne à origem, destacam-se os cidadãos refugiados sírios (646), iraquianos (230) e eritreus (159).

<b>Totais Refugiados Acolhidos / Efetivos</b>				
(desde Dez. 2015 até ao fim de 2019)				
<b>Programas/ Acordos</b>	<b>Total Refugiados Acolhidos</b>	<b>Total Movimentos Secundários</b>	<b>Total Retomas a Cargo</b>	<b>Total Refugiados em TN</b>
<b>Recolocação</b>	1550	844	139	<b>706</b>
<b>Reinstalação</b>	409	25	0	<b>384</b>
<b>Acordo UE/ Turquia</b>	142	55	8	87
<b>Barcos humanitários</b>	184	37	0	<b>147</b>
<b>MENA Afegãos</b>	5	0	0	5
<b>Total</b>	<b>2290</b>	<b>961</b>	<b>147</b>	<b>1329</b>

<b>Totais Refugiados Acolhidos por Sexo</b>									
<b>Programas/ Acordos</b>	<b>Total H/M</b>			<b>Total Adultos</b>			<b>Total Menores</b>		
	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total
<b>Recolocação</b>	456	250	706	374	157	531	82	93	175
<b>Reinstalação</b>	194	190	384	86	115	201	108	75	183
<b>Acordo UE/ Turquia</b>	48	39	87	23	24	47	25	15	40
<b>Barcos humanitários</b>	124	23	147	121	22	143	3	1	4
<b>MENA Afegãos</b>	5	0	5	0	0	0	5	0	5
<b>Total</b>	<b>827</b>	<b>502</b>	<b>1329</b>	<b>604</b>	<b>318</b>	<b>922</b>	<b>223</b>	<b>184</b>	<b>407</b>

Totais de Refugiados Acolhidos por Nacionalidade						
Nacionalidade / Programas	Recolocação	Reinstalação	Acordo EU/ Turquia	Barcos humanitários	MENA	Total
Apátrida	17	0	0	0	0	17
Argélia	0	0	0	1	0	1
Bangladesh	0	0	0	1	0	1
Burkina Faso	0	0	0	1	0	1
Costa do Marfim	0	0	0	11	0	11
Eritreia	151	0	0	8	0	159
Etiópia	0	7	0	3	0	10
Libéria	0	0	0	2	0	2
Líbia	0	0	0	2	0	2
Íemen	4	0	0	0	0	4
Iraque	143	87	0	0	0	230
Mali	0	0	0	10	0	10
Nigéria	0	0	0	17	0	17
Paquistão	0	0	0	2	0	2
Rep. Centro Africana	3	0	0	0	0	3
República da Guiné	0	0	0	9	0	9
Serra Leoa	0	0	0	1	0	1
Síria	382	177	87	0	0	646
Somália	0	6	0	30	0	36
Sudão do Sul	1	55	0	1	0	57
Sudão	0	52	0	28	0	80
Palestina	4	0	0	0	0	4
Tunísia	1	0	0	0	0	1
Afeganistão	0	0	0	0	5	5
Marrocos	0	0	0	0	0	0
Egipto	0	0	0	3	0	3
Rep. Dem. Congo	0	0	0	1	0	1
Senegal	0	0	0	4	0	4
Guiné-Bissau	0	0	0	4	0	4
Camarões	0	0	0	6	0	6
Gana	0	0	0	2	0	2
<b>Total</b>	<b>706</b>	<b>384</b>	<b>87</b>	<b>147</b>	<b>5</b>	<b>1329</b>

Quadro 9 - Cálculos Acolhimento Refugiados, Total, por Sexo e por Nacionalidade

## **CICDR – Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial**

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.

A Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR) que funciona junto do ACM,I.P., tem por missão prevenir e combater práticas discriminatórias em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, designadamente, em matéria de acesso a bens e serviços, habitação, cuidados de saúde, segurança social, benefícios sociais, educação e cultura, nos termos e limites definidos pela Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, a qual estabelece o regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação.

Durante o ano de 2019, foram recebidas pela CICDR 436 participações/queixas/denúncias de alegadas práticas discriminatórias de base racial e étnica, consoante tenham sido remetidas por outras entidades, pelas vítimas, ou por terceiros, respetivamente. Tem-se assistido a aumento consolidado desde 2014, correspondendo a um aumento de +26,0% face ao ano de 2018, quando se contabilizaram 346 queixas.

O aumento de queixas enviadas à CICDR, que têm sido uma tendência dos últimos 6 anos, é demonstrativo de uma maior consciencialização para a problemática da discriminação racial, bem como demonstra o reconhecimento por parte dos/as interessados/as dos mecanismos ao dispor, contudo, este número não representará o universo real da problemática da discriminação racial e étnica no contexto nacional, por um lado, porque outras entidades trabalham também esta temática em determinados contextos, e por outro porque é consabido que nem todas as situações são efetivamente alvo de reporte, quer a esta Comissão, quer a outras entidades.

As participações, queixas e denúncias de alegadas práticas discriminatórias, rececionadas em 2019 pela CICDR tiveram os seguintes desenvolvimentos:

DESENVOLVIMENTOS DAS QUEIXAS/PARTICIPAÇÕES/DENÚNCIAS	N
Conversão em processos de contraordenação (PCO) *	66
Aguardam esclarecimentos	78
Análise, preparação e encaminhamento para outras entidades **	129
Queixas incompletas/infundadas	122
Queixas incorretas***	41
<b>TOTAL</b>	<b>436</b>

Quadro 10 - Desenvolvimentos das queixas/participações/denúncias

Notas:

\* Inclui PCO abertos pela CICDR e PCO iniciados pelas IG competentes e remetidos à CICDR para continuação da instrução ou decisão.

\*\* Outras Entidades: inclui Ministério Público, Entidade Reguladora para a Comunicação Social, Autoridade para as Condições de Trabalho, Linha Internet Segura, Autoridade para Prevenção e o Combate à Violência no Desporto, Inspeção-Geral da Administração Interna, Comissão da Liberdade Religiosa, Banco de Portugal, Comissão Nacional de Proteção de Dados, Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, Ordem dos Advogados, Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, Entidade Reguladora da Saúde e Inspeção-Geral das Atividades em Saúde e Direção-Geral do Consumidor.

\*\*\* Abrange situações que não tinham por base características protegidas na Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto.

No que respeita ao sexo da alegada vítima de discriminação de base racial e étnica, das 436 participações, queixas e denúncias recebidas, 124 respeitavam a pessoas do sexo masculino e 104 referiam-se a pessoas do sexo feminino. Foi ainda possível identificar que 59 queixas respeitavam a grupos mistos que integravam pessoas de ambos os sexos e que 94 situações diziam respeito a alegadas práticas discriminatórias dirigidas a comunidades ou grupos sociais considerados como um todo, não podendo ser caracterizáveis em razão do sexo.

No âmbito da prossecução da sua missão, na vertente da prevenção, a Comissão desenvolve diversas ações de sensibilização, com vista à consciencialização da sociedade civil para a temática.

Em 2019 destacam-se a realização das seguintes campanhas:

- **21 de março - 1º Dia Nacional para a Eliminação da Discriminação Racial**
- **Formação Internacional - “Prevenção e Combate ao Discurso de Ódio na Internet e Facebook”**
- **Equipa de Andebol Contra a Discriminação Racial**
- **Iniciativa Racismo? Stop! com “Universo Benfica”**

Ao longo do ano de 2019 foram realizadas diversas outras ações de formação e de sensibilização de âmbito nacional, na vertente não-formal, ministradas pelo Gabinete de Apoio Técnico da CICDR e que contaram com a participação de 689 pessoas, em 23 ações num total de 1897,5 horas ministradas, destacando-se as seguintes:

- No âmbito do protocolo celebrado em 2018 entre a Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRSP) e o ACM,I.P., foram ministradas 7 ações de formação num total de 720 horas dirigidas a 120 técnicos dos serviços de reeducação e reinserção social e elementos do corpo da Guarda Prisional em Lisboa, Coimbra, Porto e Funchal;
- Ações formativas sobre a CICDR e a Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto, ministradas a 4 de março e 16 de setembro no âmbito do 41.º e 42.º Cursos de Formação de Inspetores-Estagiários da Polícia Judiciária que contou com a presença de 140 participantes;
- No âmbito do protocolo celebrado em 2017 entre a Guarda Nacional Republicana (GNR) e o ACM,I.P., foram dadas 3 ações de formação dirigidas a 85 militares da GNR num total de 260 horas;
- Na sequência do protocolo “JUNTOS POR TODOS”, celebrado entre o Comando Nacional da Polícia de Segurança Pública e o ACM,I.P., foram lecionadas em Faro 100 horas de formação a agentes da PSP subordinadas ao tema “Regime Jurídico contra a Discriminação Racial”.

## **PE - Programa Escolhas**

O ano de 2019 foi marcado pelo arranque da 7ª Geração do Programa Escolhas (PE) para o biénio 2019-2020, tendo sido aprovados 103 projetos em território nacional. Durante esse ano foram realizadas um total de 325 visitas/reuniões de acompanhamento e avaliação aos projetos locais por parte da equipa central do PE, tendo sido produzidos um total de 428 relatórios relacionados com visitas, reuniões de apoio técnico e momentos de avaliação. Foram dinamizadas diversas iniciativas globais ao longo deste ano, sendo de destacar, o Festival Escolhas que teve lugar em julho, na Costa de Caparica, onde durante 3 dias mais de 4000 pessoas tiveram a oportunidade de ver e participar nas atividades dinamizadas pelos projetos nos 52 stands, de participar em 15 workshops, 8 open talks e ainda de assistir a 25 concertos e performances de vários estilos musicais.

2019 foi também o ano de lançamento da 1ª Edição do ROMA Educa, um programa de bolsas para o ensino secundário dirigido a jovens ciganos/as, que garantiu o apoio a 50 bolseiros/as. O Centro de Atividades Escolhas, situado em Castelo Novo no Fundão, albergou durante este ano um total de 449 participantes, incluindo jovens dos projetos e respetivas equipas técnicas, bem como outros participantes de outras entidades.

Ao nível da Formação continua, para além da realização de diversos workshops temáticos mensais, foram realizados três seminários regionais, que contaram com a participação 172 técnicos/as do PE, com o objetivo de capacitar e orientar as equipas dos projetos com vista à qualificação das ferramentas a integrar na Toolbox. No que se refere aos 61 Dinamizadores/as Comunitários/as (D.C's) integrados nas equipas técnicas dos projetos, foram lançados 9 desafios mensais para que os DC's abordassem junto das/os crianças e jovens dos seus projetos variados temas da atualidade. Realizaram-se dois encontros, com o objetivo de refletir e de se fazer um ponto de situação sobre o percurso entretanto efetuado pelos DC's.

No ano em referência, nos 103 projetos, foram envolvidos 28.762 indivíduos, participantes em 111.925 sessões de trabalho com presenças. Da totalidade de participantes, 5.757 são participantes diretos (20%), sobre os quais incide um acompanhamento mais regular e continuado, e 23.005 (80%) são participantes indiretos. Sendo o seu público-alvo prioritário, os participantes são, na sua esmagadora maioria, crianças e jovens (22.344 - 78%). Referir ainda o envolvimento de 4.483 indivíduos das comunidades ciganas (15%), 6.711 descendentes de migrantes (23%) e destes, 5.776 afrodescendentes (20%).

Será de salientar também que os participantes dos projetos obtiveram no ano letivo de 2018/2019, uma taxa de sucesso escolar de 82%; 1703 indivíduos foram encaminhados para escola e formação profissional, sendo que destes, 722 foram integrados em formação profissional; 1831 encaminhados para emprego, tendo existido 722 integrações; 1075 certificações em TIC; 17 associações juvenis no ativo e 112 iniciativas empreendedoras criadas.

### **NRI – Núcleo de Relações Internacionais**

De maneira a executar as suas atribuições, nomeadamente no que diz respeito à monitorização da implementação de políticas públicas em matéria de migrações, à integração dos imigrantes e grupos étnicos, e à gestão e valorização da diversidade, este Instituto é chamado a colaborar, em permanência e de forma ativa, com diversas redes e grupos de trabalho a nível internacional. Ao longo de 2019, continuando e reforçando o trabalho iniciado em anos anteriores, tiveram lugar as seguintes participações:

- i. Rede Europeia de Integração;

- ii. Parceria para a Inclusão de Migrantes e Refugiados - Agenda Urbana da União Europeia;
- iii. FRA - Agência Europeia para os Direitos Fundamentais da União Europeia;
- iv. Equinet - Rede Europeia dos Mecanismos de Proteção da Igualdade;
- v. CAHROM - Comité de Peritos sobre as Comunidades Ciganas do Conselho da Europa;
- vi. Rede *National Roma Contact Points*;
- vii. *Operational Platform for Roma Equality*;
- viii. *EURoma Meeting*;
- ix. EU-FRANK (*European Union Action Facilitating Resettlement and Refugee Admission through New Knowledge*);
- x. EURITA (*European Resettlement and Integration Technical Assistance Project*);
- xi. Rede de Agentes de Comunicação sobre Migração – NETCOM;
- xii. MURAL-*Fostering Tolerance and Mutual Respect in Europe*.

No decurso dos compromissos internacionais assumidos por Portugal, nomeadamente no âmbito dos Direitos Humanos, este Instituto tem sido chamado a integrar as Delegações Nacionais que, junto da Organização das Nações Unidas (ONU), defendem a aplicação de diversos Tratados e Convenções no nosso país.

Em 2019, o ACM, I.P. participou no 3.º Exame Periódico Universal de Portugal, na 42.ª sessão do Conselho de Direitos Humanos, a 8 de maio. Participou, igualmente, na Defesa do 5.º e 6.º relatórios nacionais de implementação da Convenção sobre os Direitos da Criança, nos dias 19 e 20 de setembro, assim como assegurou o apoio à preparação da Delegação Nacional que esteve presente na Defesa do 7.º Relatório da Convenção contra a Tortura e outras Penas e Tratamentos Cruéis, Desumanos e Degradantes, nos dias 19 e 20 de novembro.

Ao longo do ano de 2019, várias Delegações Internacionais visitaram o ACM, I.P., e o CNAIM de Lisboa, procurando um maior conhecimento acerca da estratégia de governança intersectorial no apoio à integração de migrantes e refugiados através deste *one-stop-shop*, que traduz a prática integrada adotada em Portugal e cujo mérito é reconhecido internacionalmente.

Relevamos a visita da Alta-Comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Michelle Bachelet, que na sua visita congratulou as autoridades nacionais pelo trabalho realizado, salientando que Portugal compreendeu a necessidade de desenvolver uma política migratória que respeita a dignidade e os direitos humanos. Durante a sua visita, a Alta-Comissária apontou os CNAIM como um exemplo para vários países, representando um modelo de excelência de acolhimento e integração de pessoas migrantes e refugiadas.



Ilustração 6 - Visita da Alta-Comissária das Nações Unidas para os Direitos Humanos, Michelle Bachelet

Em colaboração com a Rede Europeia para as Mulheres Migrantes, este Instituto promoveu ainda um Seminário Internacional sobre “*A situação das mulheres negras e afrodescendentes*”, que contou com a presença de Dalia Leinarte, atual membro e antiga Presidente do Comité CEDAW (Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contras as Mulheres) da ONU. Enquadrado nas atividades promovidas para a Década Internacional de Afrodescendentes das Nações Unidas, este Seminário veio celebrar também o Dia de África, assinalado a 25 de maio, tendo participado mais de 80 pessoas.



Ilustração 7 - Seminário Internacional “*A situação das mulheres negras e afrodescendentes*”

### EPDI – Equipa de Projeto Desigualdades Interseccionais

Em janeiro de 2019 o ACM, I.P., criou uma nova Equipa de Projeto sobre Desigualdades Interseccionais (EPDI) - Deliberação n.º 227/2019. A EPDI visa dar continuidade ao trabalho de *mainstreaming* de género, através de

políticas e medidas sensíveis ao género para a integração de migrantes e integração das comunidades ciganas, com particular enfoque onde diferentes desigualdades se cruzam, em linha com as recomendações Europeias e Internacionais. À EPDI foi também atribuída a promoção da visibilidade da Década Internacional das Nações Unidas de Afrodescendentes (2015-2024), desenvolvendo e apoiando atividades para esse fim.

A promoção de respostas sensíveis ao género tem sido promovida com vista tanto à capacitação e empoderamento das mulheres e raparigas, como à prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, através da realização de ações de formação e de sensibilização e momentos de debate e reflexão, conferências e seminários.

Relativamente à formação, importa destacar o *workshop “A Promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na perspetiva da Interseccionalidade: o trabalho dos mecanismos nacionais para a igualdade”* que decorreu a 16 de outubro, com 22 participantes (3 homens e 19 mulheres), que inaugurou uma colaboração estreita entre os mecanismos nacionais para a Igualdade, com o objetivo de capacitar os recursos humanos de cada uma das entidades sobre a discriminação interseccional, que continuará a ser disponibilizada no futuro. Em dezembro de 2019, o ACM,I.P., integrou o Grupo de Trabalho de construção do Referencial de Formação para o Referencial para o Plano Anual de Formação Conjunta em matéria de Violência contra as Mulheres e Violência Doméstica, nomeadamente nos módulos sobre Vítimas em situação de vulnerabilidade acrescida (ACM,I.P., CIG, INR e ISS); e 360.º - Uma visão integrada da prevenção e intervenção em matéria de VMVD (ACM,I.P., CIG, CNPDPCJ, DGE, DGS, INR, SGMAI).

Na criação de espaços de reflexão e debate, entre outras iniciativas, foi realizada a sessão sobre *Empreender no feminino / Redes informais: Ouvir as vozes da prática*, de 8 de março, promovida para mulheres migrantes empreendedoras, com 40 mulheres; o *Encontro-debate: Apagamentos, Silêncios, Invisibilidades* a 28 de março, em colaboração com o Centro de Arte Moderna do Museu da Gulbenkian, enquadrado na década internacional de afrodescendentes 2015-2024, contou com 20 (19 mulheres e 1 homem) representantes de ONGs e outros coletivos feministas e anti-racistas; a Conferência Internacional com lideranças religiosas *As Meninas e Mulheres: a Tradição e o Islão* de 13 de abril em colaboração com a CIG, a Associação P&D Factor e a Câmara Municipal de Sintra, com 75 participantes (51 mulheres e 24 homens); e o Seminário Internacional sobre *Interseccionalidade: A Situação das Mulheres Negras e Afrodescendentes*, a 27 de maio, em parceria com a Rede Europeia das Mulheres Migrantes, com 81 participantes (76 mulheres e 5 homens).

Parte significativa do trabalho que o ACM,I.P., desenvolve no âmbito da prevenção e combate à violência contra as mulheres, é na área da Mutilação Genital Feminina. De destacar em 2019 a continuidade ao projeto *Práticas*

*Saudáveis: Pelo Fim da Mutilação Genital Feminina* que visa trabalhar esta dimensão em territórios da Grande Lisboa com maior prevalência de casos, através das Unidades de Saúde Pública de cinco Agrupamentos de Centros de Saúde. O ACM, I.P., tem um papel de coordenação neste projeto, junto com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e a Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo.

Além das atividades desenvolvidas nos últimos anos que têm vindo a contribuir para a Declaração e Programa de Ação de Durban, e em linha com a Década Internacional das Nações Unidas de Afrodescendentes, o ACM, I.P., desenhou um plano de atividades nacional, disponível no sítio eletrónico do ACM, I.P., para dar maior visibilidade a esta temática e promover uma estrutura mais organizada e sistemática ao longo da Década, indo ao encontro de algumas recomendações a Portugal, expressas no âmbito do Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Racial.

Além das duas Conferências Internacionais promovidas pelo ACM, I.P., e já referidas neste Relatório de Atividades, é de destacar em 2019 no âmbito deste Plano o lançamento de três publicações, da autoria de Isabel Castro Henriques, que procuram reforçar o reconhecimento da presença africana em Portugal, disponíveis também em versão PDF no sítio eletrónico do AMC, I.P.: Brochura *Mulheres Africanas em Portugal: O Discurso das Imagens (Séculos XVXXI)*, versão eletrónica em maio e versão em papel em outubro; Brochura ilustrada *A Presença Africana em Portugal, uma História Secular: Preconceito, Integração, Reconhecimento (Séculos XV-XX)*, em julho; *Roteiro Histórico de uma Lisboa Africana Séculos XV-XXI*, em julho.

## APRECIÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS

Relativamente ao ano de 2019 importa realçar que, em reconhecimento pela experiência de governança intersetorial dos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM), o ACM, I.P., venceu o **Prémio de Serviço Público das Nações Unidas 2019**. Trata-se do mais prestigiado prémio internacional de excelência em serviços públicos, que distingue as conquistas e contribuições criativas de instituições de serviço público de todo o mundo.

A cerimónia de entrega dos prémios decorreu a 24 de junho, Dia do Serviço Público da ONU, em Baku, República do Azerbaijão.



Ilustração 8 - Cerimónia de entrega do Prémio de Serviço Público das Nações Unidas, Baku

## PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

Em 2019, o ACM,I.P., através do seu Gabinete de Eventos, Comunicação e Informação (GECI), deu curso à conceção gráfica, execução, revisão e/ou atualização de conteúdos e produção de materiais informativos de comunicação, sensibilização e disseminação, tais como desdobráveis, cartazes e dípticos, em suporte papel e digital.

A divulgação dos materiais impressos fez-se nos três CNAIM e nos mais de 100 CLAIM, bem como por intermédio de várias entidades da sociedade civil. Já os digitais foram partilhados no portal institucional, nos *websites* das Equipas de Projeto e de Programas e nas redes sociais como, por exemplo, as páginas de Facebook e canais de YouTube do ACM,I.P., e do Programa Escolhas.

Com o intuito de divulgar todo o trabalho deste Instituto Público no ano de 2018, produziu-se, em versão impressa e digital, o Relatório de Atividades de 2018, lançado em maio de 2019, por ocasião da Convenção Anual deste Instituto Público.

Para dar corpo à revisão a que foi sujeita a Estratégia Para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC), produziu-se, à luz da Resolução do Conselho de Ministros n.º 154/2018, a versão revista deste documento, numa edição bilingue, nas Línguas Portuguesa e Inglesa, em suporte digital e papel.

Destaque, ainda, para a produção dos seguintes materiais de divulgação: três (3) desdobráveis (Inter-religioso; Mediação Intercultural; 10.º aniversário do PEI - projeto Promoção do Empreendedorismo Imigrante); dois (2) *flyers*, a propósito da campanha “Liberdade de Expressão É Diferente de Violência Verbal”, promovida por ocasião do 1.º Dia Nacional Para a Eliminação da Discriminação Racial; a brochura ilustrada *A Presença Africana em Portugal, Uma História Secular: Preconceito, Integração, Reconhecimento (Séculos XV-XX)*; e o *Roteiro Histórico de Uma Lisboa Africana Séculos XV-XXI*.

De salientar também a conceção gráfica de três (3) cartazes e uma (1) monofolha informativa sobre a CICDR, digital e impressa; Seis (6) cartazes digitais para divulgação da 1.ª edição do Programa ROMA Educa nas redes sociais ACM,I.P., a par de uma (1) capa para o FB alusiva à iniciativa, dois (2) *Roll Ups*, cartaz e convite digitais para o 1.º Encontro dos jovens Bolseiros/as (Dezembro).

Acresce ainda a criação gráfica das peças de divulgação digital dos *seminários internacionais Interseccionalidade: A situação das mulheres negras e afrodescendente (maio)* e “Olhares Plurais sobre Integração” (dezembro); e *aqueles* intitulados “Acesso à Educação e ao Emprego e a Dimensão Local na Integração das Comunidades Ciganas”, que assinalou o Dia Nacional da Pessoa Cigana (24 de junho), e “Prevenção e Combate ao Discurso de Ódio na Internet e Facebook” (julho), duas ações de formação promovidas pelo ACM,I.P. e a CICDR, em parceria com o Facebook.

De registar também a conceção de três (3) *animações* para promoção dos seguintes eventos e ações: cerimónia Pública de Entrega do Prémio de Comunicação “Pela Diversidade Cultural” 2018 (fevereiro); edição de 2019 da “Família do Lado” (novembro), que se desdobrou também numa capa e num cartaz para a página de Facebook do ACM,I.P.; e uma outra em forma de postal institucional de “Boas Festas” (dezembro).

Para a cerimónia da entrega do Prémio de Comunicação “Pela Diversidade Cultural 2018, produziram-se, para entregar aos/às vencedores/as, (10) troféus em acrílico, alusivos às 8 categorias deste concurso: Prémio Diversidade Cultural; Prémio Imprensa Escrita; Prémio Rádio; Prémio Televisão ; Prémio; Fotojornalismo; Prémio Órgãos de Informação Regionais e Locais; Prémio Jovem; Prémio Diversidade nos Guiões.

De assinalar igualmente, a conceção gráfica das seguintes capas digitais da *Newsletter* do Observatório das Comunidades Ciganas (ObCig), do ACM,I.P.:



Ilustração 9 - Newsletter 12/2019 - Tema: Direitos Humanos



Ilustração 70 - Newsletter 11/2019 – Tema: População Cigana e Mercado de Trabalho

O ACM,I.P., assegurou a criação gráfica de elementos informativos, decorativos ou de sinalização de espaços, nomeadamente para o Espaço *Co-Work* para as associações de pessoas refugiadas, inaugurado no CNAIM de Lisboa (janeiro), os novos CLAIM (Marco de Canaveses, Leiria, Universidade de Aveiro, Arruda dos Vinhos e Instituto Politécnico de Viseu), e para o *CNAIM Móvel*. Destacam-se nesta esfera, a conceção gráfica e produção de 1 (um ) roll up para o referido espaço de trabalho e de seis (6) Placas Inaugurativas para os novos centros locais.



Ilustração 11 - Espaço Co-Work, CNAIM de Lisboa

Em julho de 2019, foi lançado o n.º 10 da “ACM em revista”, apenas em versão digital, numa edição dedicada ao tema “Comunicar a Diversidade” .

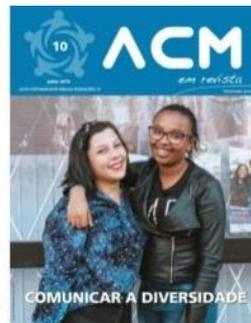


Ilustração 12 - Capa ACM em revista n.º10

### Portal e Redes Sociais do ACM, I.P.

Entre 1 de janeiro de 2019 e 31 de dezembro de 2019 foram produzidos e publicados 238 artigos nos *websites* do ACM, I.P., e do Programa Escolhas. No mesmo período, o portal do Instituto registou 497.032 utilizadores, dos quais 390.399 novos, destacando-se que a maioria deles foi gerada a partir dos canais do Facebook e do YouTube. Por outro lado, o *site* do PE assinalou 51.774 utilizadores, de entre os quais 37.021 pela primeira vez.

Já as páginas de Facebook do ACM, I.P., I.P., e do PE, em 2019 alcançaram, respetivamente, 1.614.227 utilizadores, gerando 2.222.560 impressões e 960.483 interações, e 342.398 utilizadores, gerando 487.272 impressões e 25.066 interações.

As ações promotoras da integração, da diversidade cultural e dos diálogos intercultural e inter-religioso, da igualdade e contra a discriminação racial, bem como as iniciativas com as pessoas refugiadas acolhidas em Portugal e as comunidades portuguesas ciganas – algumas delas desenvolvidas através do FAPE – Fundo de apoio à Estratégia Nacional de Apoio às Comunidades Ciganas (ENICC) e do Programa de Apoio ao Associativismo Cigano (PAAC), bem como a publicitação de Avisos FAMI, marcaram, à semelhança de anos anteriores, a produção de conteúdos e partilha de publicações nos *websites* do ACM, I.P., e das páginas de Facebook.

Nas redes sociais ACM, destaque para o alcance de publicações como a Campanha da CICDR “Liberdade de Expressão É Diferente de Violência Verbal”, os cartazes informativos sobre a CICDR; a campanha alusiva às candidaturas à 1.ª edição Programa ROMA Educa (2019/2020), em que participaram vários/as jovens ciganos/as; e os vídeos “Vozes Ciganas”.

### **Promoção de eventos de sensibilização e publicitação (GECI)**

Para promover a diversidade cultural e sensibilizar para as questões do combate ao racismo e discriminação, o ACM, I.P., realizou, ao longo do ano 2019, vários eventos/iniciativas que contaram com a cobertura noticiosa (fotográfica e escrita) por parte do gabinete de comunicação deste Instituto Público.

A par da divulgação nos meios ACM, I.P., prepararam-se notas informativas à comunicação social sobre os principais eventos, programas e iniciativas do ACM, I.P., assim como os resultados alcançados, nacional e internacionalmente, pelo Instituto. Neste âmbito, o Prémio de Serviço Público das Nações Unidas, pela experiência de governança intersectorial dos CNAIM, foi o expoente máximo.

O registo e a divulgação das visitas oficiais das delegações nacionais e internacionais ao ACM, I.P., bem como as exposições inauguradas na Janela Intercultural, do CNAIM de Lisboa, fizeram também parte das iniciativas que contaram com a cobertura do GECI. A este nível, destacaram-se as mostras: *Assim Começa – Histórias da Vida: Alexander e Amadou*, que teve por base os testemunhos, percursos e trajetórias de duas pessoas refugiadas em Portugal, editados por Filipa Palminha, e que resultou ainda num livro e *website* (setembro); e *Arzo*, com fotografias registadas por Filipa Cê, num campo de acolhimento de pessoas refugiadas, na Grécia, também reunidas numa publicação (novembro).

## Prémio de Comunicação “Pela Diversidade Cultural” – Cerimónia de Entrega de Troféus

A Cerimónia de entrega do Prémio de Comunicação *Pela Diversidade Cultural* 2018 realizou-se em fevereiro de 2019, nas instalações do Grémio Literário, em Lisboa, uma vez mais com a apresentação de José Mussuaili, jornalista no *Canal de Notícias de Lisboa* e apresentador televisivo no *Afro Music Chanel*. Esta sessão marcou o final da 4.ª edição deste Concurso, desenvolvida ainda em 2018 (com período de candidaturas de outubro a novembro de 2018 e reunião de júri efetuada a 29 de novembro do mesmo ano), revelando um total de 65 trabalhos a concurso, o maior número registado desde 2015, ano em que a iniciativa foi lançada com o atual formato.

Os trabalhos [“Alfacinhas dos Himalaias - Os nepaleses são a segunda comunidade estrangeira que mais contribui para os nascimentos na MAC”](#), de Vânia Maia, publicado na revista *Visão* e no portal *visao.pt*, no dia 01 de março de 2018, e [“Nha Bairro Rio Bom”](#), de Cláudia Aguiar Rodrigues, divulgado na *Antena 1*, em 31 de janeiro de 2018, venceram o Prémio Diversidade Cultural, a categoria principal do Concurso.

## MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

O ACM, I.P., tem pautado o seu desempenho em matéria de modernização administrativa, pela obtenção e implementação de novas tecnologias, ao mesmo tempo que procura estabelecer novas práticas administrativas, com rigor e objetividade, tendo em vista uma maior e melhor prossecução do interesse público.

Após a conclusão e implementação do Projeto *MY CNAIM*, novos desafios foram projetados. Para o ano de 2019, foram definidas quatro Medidas Simplex+, que pretendem aproximar os nossos Serviços ao nosso público-alvo – os cidadãos migrantes, bem como aos cidadãos em geral, procurando apoiar e aumentar a cobertura territorial.

### Medidas Simplex:

1. **Medida 25** - Plataforma ConheSer+ - Plataforma Única para Pessoas Refugiadas
2. **Medida 38** - Base de dados da Rede CLAIM e da Rede GIP Imigrante
3. **Medida 39** - CNAIM Móvel
4. **Medida 40** - Agenda para Uma Vida Intercultural

A responsabilidade do ACM, I.P., no que diz respeito ao apoio na integração das pessoas refugiadas, incluindo as pessoas com necessidade de proteção internacional recolocadas, reinstaladas e espontâneas, exige a implementação da **Medida 25 Plataforma ConheSER+ Plataforma Única para Pessoas Refugiadas**, em colaboração com o Ministério da Administração Interna, nomeadamente o Serviço de Estrangeiros e Fronteiras e o Ministério do Trabalho da Solidariedade e Segurança Social.

A Plataforma ConheSer+ tem como principal objetivo o desenvolvimento de uma ferramenta única de gestão do acolhimento de pessoas refugiadas.

Assim, com a implementação desta “Plataforma ConheSER+ Plataforma Única para Pessoas Refugiadas” pretende-se, na perspetiva do ACM, I.P., e em traços gerais:

- Efetuar o registo individual de cada pessoa refugiada (recolocada, reinstalada, espontânea e/ou outros fluxos que possam ocorrer no âmbito de acordos bilaterais);
- Registrar o respetivo projeto de vida de cada requerente/agregado familiar até à fase de autonomização; (acompanhamento global por parte de todos os parceiros);
- Identificar movimentos secundários e retomas a cargo;

- Gerar dados estatísticos (nomeadamente ao nível das variáveis de integração);
  - Permitir o acesso restrito às entidades de acolhimento na articulação e comunicação com os serviços públicos, envolvidos na plataforma (relatórios sociais, dados de integração);
  - Acesso às equipas financeiras para gestão e acompanhamento dos Protocolos com as entidades de acolhimento
- Para a concretização desta Medida foram realizados vários contactos entre as três entidades envolvidas no sentido de apresentar propostas e de chegar a um entendimento daquilo que seria uma solução viável e vantajoso para todas as partes. A proposta do ACM,I.P., foi aceite pelo ISS, que por sua vez, apresentou aquilo que poderia ser integrado para responder às suas necessidades. Quanto ao SEF, demonstrou algumas reticências, principalmente em relação ao RGPD, razão pela qual o projeto não se avançou. Até ao momento esta entidade ainda não deu uma resposta definitiva. Neste sentido, o NAIR está a verificar superiormente se podem avançar com o projeto sem a colaboração do SEF, apenas com a colaboração do ISS.

Em cumprimento da **Medida 38** foi implementada a **Plataforma Local para a Integração de Migrantes – PLIM** (<https://plim.ACM.gov.pt>) que é uma nova base de dados integrada de registo de atendimentos e de partilha de informação a ser utilizada pelos Centros Locais de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM) e Gabinetes da Rede GIP Imigrante, que veio substituir as já muito antigas e obsoletas.

A criação da Plataforma PLIM surge da necessidade de melhorar o acompanhamento dos atendimentos realizados nestes centros e gabinetes, possibilitando o adequado atendimento do cidadão, assim como um melhor acompanhamento dos processos no âmbito dos serviços prestados tanto pela Rede CLAIM como pela Rede GIP Imigrante. Esta base de dados, que permite uma maior interligação entre o ACM,I.P., e os parceiros locais, constitui-se ainda como uma ferramenta que possibilita ao ACM,I.P., caracterizar os clientes que utilizam os diferentes CLAIM e GIP Imigrante, viabilizando também uma resposta de acordo com as necessidades locais.

A Plataforma PLIM está dividida em duas áreas. Uma área restrita à Rede CLAIM e outra restrita à Rede GIP Imigrante. No que concerne à área da Rede CLAIM, já está completamente concluída e funcional desde Julho de 2019 e a integração da área da Rede GIP Imigrante está atualmente em curso com a data prevista de conclusão apontada para o segundo trimestre de 2020.

No que concerne à **Medida 39 – CNAIM Móvel**, no âmbito da simplificação administrativa e visando a facilitação da vida dos cidadãos na sua relação com a Administração e numa lógica de maior proximidade com os cidadãos migrantes nas comunidades locais e disseminação do trabalho que tem vindo a ser desenvolvido nos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM), o ACM,I.P., lançou, em março de 2019, o CNAIM Móvel - que

visa implementar um serviço móvel de atendimento do Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes, tendo por finalidade dar resposta em locais onde não exista a presença física destes Centros.

A criação do CNAIM Móvel surge da necessidade de consolidação das equipas de terreno criadas em 2006 e das respostas às preocupações constatadas no contacto com as instituições locais, indo no sentido de uma maior proximidade às populações imigrantes e permitindo o contato direto com diferentes questões que poderão ser levantadas, nas áreas da regularização da permanência em território nacional, reagrupamento familiar, acesso à nacionalidade portuguesa, saúde, educação e outras.

Destina-se assim, ao atendimento, esclarecimento e encaminhamento dos cidadãos migrantes residentes em diferentes regiões de Portugal de forma complementar o trabalho desenvolvido pelos CNAIM e CLAIM e em parceria com Municípios e Juntas de Freguesia que detetem e identifiquem a necessidade de preencher lacunas de informação no seio das comunidades migrantes e/ou ampliar ou reforçar as respostas a estas comunidades.

O CNAIM Móvel é constituído por uma equipa especializada que se dedica ao atendimento local dos cidadãos migrantes, em cooperação com as entidades aderentes. O CNAIM Móvel tem à sua disposição uma carrinha equipada com computadores portáteis com acesso à internet e ao sistema de atendimento dos CNAIM, disponibilizando toda a informação necessária aos destinatários em formato digital. O CNAIM Móvel teve a sua primeira ação a 29 de março de 2019, em Alfundão (no concelho de Ferreira do Alentejo), tendo até ao final do ano efetuado também deslocações a Odivelas, Tavira, Almada e Évora. Durante o ano de 2019 foram realizadas 8 saídas, realizados 56 atendimentos personalizados e sessões de esclarecimento em plateia.

A **Medida 40**, por falta de verba foi alterada para uma **Agenda Intercultural** a ser integrada no site institucional do ACM,I.P. O objetivo é disponibilizar aos cidadãos uma Agenda que consista num ponto agregador central, que disponibilize as ofertas multiculturais espalhadas por Portugal, como por exemplo os eventos culturais, espetáculos de música, exposições, restauração, etc.

Esta funcionalidade está concluída no website de pré-produção do ACM,I.P., e espera-se que brevemente possa ser incluída no site de produção do ACM,I.P., e assim estar disponível ao cidadão em geral.

## MENÇÃO DE AUTOAVALIAÇÃO PROPOSTA

O Alto Comissariado para as Migrações tem vindo, em sede de QUAR, ao longo dos últimos anos, a encerrar ciclos avaliativos com um grau de concretização elevado, expressando dessa forma a importância atribuída a este quadro de avaliação.

Dos resultados aferidos através da plataforma GEADAP, apura-se o cumprimento de todos os objetivos operacionais, sem a ocorrência de revisão de indicadores e o grau de realização dos parâmetros ficou-se nos 104%.

Em suma, a execução global dos indicadores foi positiva, mantendo o serviço num excelente posicionamento ao nível dos resultados para cada objetivo a que se propôs, com uma taxa de realização final de 100%.

Tendo em consideração o disposto no n.º1 do art.18 º da Leiº66-B/2007, de 28 de dezembro, e a análise aos resultados inscritos no presente Relatório de Atividades e QUAR, é proposta a Menção de – Satisfatório – pelo desempenho demonstrado durante o ano de 2019.

Avaliação Final		
Eficácia	40.0	Atingiu
Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/os.	20.0	Atingiu



Quadro de Avaliação e Responsabilização

R2

Avaliação Final		
Promover a Diversidade Cultural.	80.0	Atingiu
<b>Eficiência</b>	<b>40.4</b>	<b>Superou</b>
Garantir a boa gestão e execução dos recursos.	26.0	Atingiu
Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE	75.0	Atingiu
<b>Qualidade</b>	<b>20.0</b>	<b>Atingiu</b>
Melhorar o funcionamento da organização e a qualidade do serviço prestado.	100.0	Atingiu
<b>TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL</b>	<b>NOTA FINAL</b>	
100.000		

Ilustração 13 - Avaliação final QUAR 2019, plataforma GEADAP

## CONCLUSÃO E PLANO DE MELHORIA

Ao longo de 2019 o ACM, I.P. cumpriu as metas a que se propôs, o que fica evidenciado no cumprimento a 100% do QUAR, bem como nos resultados muito positivos em todas as suas áreas de intervenção. No entanto, ficou patente que o ritmo de evolução dos resultados apresentou momentos intermédios de desaceleração e mesmo estagnação, recuperando apenas no final do ano. Considera-se desejável desenvolver um plano de trabalho conducente a uma progressão mais consistente, ao longo de todo ano, nomeadamente analisando os constrangimentos e delineando um plano de análise de riscos que permita antecipar dificuldades e definir estratégias de mitigação e correção. Para este fim, será também importante considerar o reforço necessário no quadro de pessoal, no sentido de se aproximar o número de lugares efetivamente ocupados do número de lugares contemplado no mapa de pessoal.

Relativamente às áreas de intervenção adscritas aos diferentes departamentos e respetivos núcleos, considera-se a seguinte apreciação global:

- ✓ O Núcleo de Apoio à Integração de Migrantes: registou uma ligeira redução no número de atendimentos realizados nos CNAIMs, e um foco muito grande nas questões de regularização; um plano de melhoria deverá incluir estratégias para recuperação do número de atendimentos, pela via da exploração do potencial de outros canais de atendimento para além dos presenciais, para os quais as medidas Simplex irão contribuir; bem como reforçar os atendimentos noutras dimensões da integração.
- ✓ O Núcleo de Apoio às Comunidades Ciganas: em 2019 viu alargado o prazo de vigência para implementação da ENICC - de 2020 para 2022 – cuja implementação deverá continuar a acompanhar; é expectável também a continuação do maior envolvimento das associações das comunidades ciganas, nomeadamente no âmbito do CONCIG, onde agora participam 8 destas associações.
- ✓ O Núcleo de Apoio à Integração de Refugiados: em 2019 reforçou o seu papel de intervenção no acolhimento de refugiados reinstalados e requerentes de proteção internacional transferidos ao abrigo de mecanismos de solidariedade intra-europeia, resultantes dos resgates por barcos humanitários; este núcleo deverá continuar a investir em estratégias e ferramentas para promover o acolhimento nacional e a integração de pessoas refugiadas e requerentes de proteção internacional.
- ✓ O Núcleo para o Diálogo Intercultural procurará, no próximo ano, continuar a reestruturar a Plataforma Português Online; promover iniciativas de formação de professores e formadores PPT em matérias como: interculturalidade; desigualdades e migrações; reforçar a proximidade entre o ACM, I.P., e as entidades que implementam os cursos PPT (IEFP/DGEstE); reestruturar a oferta formativa de Português Técnico e reforçar e diversificar os apoios às associações de imigrantes.

- ✓ O Núcleo de Políticas Migratórias: acompanhou a implementação do Plano Estratégico para as Migrações e deverá dar continuidade a esta tarefa em 2020, último ano de implementação; e iniciou o acompanhamento da implementação do Plano Nacional para a Implementação do Pacto Global para as Migrações, a que deverá dar continuidade, em articulação com as demais áreas governativas envolvidas.
- ✓ O Núcleo de Relações Internacionais tem um papel fundamental na ligação aos atores internacionais que atuam na área das migrações, integração, diversidade, redução das desigualdades, assegurando a representação do ACM, I.P. e a partilha da experiência portuguesa nestes fóruns; ao longo do ano de 2020 para além de dar continuidade aos compromissos assumidos nestas esferas deverá ter um papel importante na preparação da presidência portuguesa da União Europeia que terá lugar no primeiro semestre de 2021.
- ✓ Programa Escolhas: O ano de 2019 foi marcado pelo arranque da 7ª Geração do Programa Escolhas (PE) para o biénio 2019-2020, tendo sido aprovados 103 projetos em território nacional. 2020 será um ano de consolidação da intervenção dos projetos junto dos seus públicos, de avaliação e do lançamento de uma nova geração.
- ✓ A Equipa de Projeto Desigualdades Interseccionais, criada em Janeiro de 2019, representou uma medida importante no sentido da promoção de políticas e medidas sensíveis ao género no âmbito da integração de migrantes e das comunidades ciganas, com particular enfoque onde diferentes desigualdades se cruzam, em linha com as recomendações Europeias e Internacionais. Esta equipa deverá em 2020 dar continuidade e reforçar a transversalidade da sua acção junto das áreas de intervenção do ACM, I.P., bem como apoiar a elaboração de medidas internas de promoção da igualdade de género.
- ✓ A CICDR - Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial: prosseguiu com rigor ao processamento de queixas, em número crescente, no âmbito da sua competência de combate à discriminação racial, e desenvolveu acções de formação para sensibilização nesta matéria, no domínio da prevenção; é importante que prossiga um desenvolvimento de trabalho equilibrado em ambas as vertentes, reforçando-se sempre que necessário as devidas articulações para promoção das acções de formação.

## ANEXOS

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2019

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 2019	TAXA REALIZAÇÃO
Assegurar serviços acessíveis, humanos, integrados, aliados dos/as imigrantes e capazes de gerir a diversidade.		
Promover as políticas de integração na área das migrações e das comunidades ciganas.		
Consolidar boas práticas no controlo de gestão, nas áreas dos recursos humanos, dos processos e dos procedimentos administrativos.		

**Objectivos Operacionais**

**Eficácia**

**Peso: 40.0**

**Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/os.**

**Peso: 20.0**

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Número de visitas de acompanhamento aos projetos do ACM.	860.00	640.00	550.00	92.00	917.00	100	640.0	100.0	Atingiu

**Promover a Diversidade Cultural.**

**Peso: 80.0**

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas a terceiros	35000.00	40000.00	38920.00	6500.00	65086.00	40	38465.0	100.0	Atingiu
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas	100.00	100.00	100.00	12.50	125.00	60	94.6	100.0	Atingiu

**Eficiência**

**Peso: 40.0**

**Garantir a boa gestão e execução dos recursos.**

**Peso: 25.0**

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Prazo de pagamentos a fornecedores e projetos (em dias corridos).	14.00	14.00	20.00	1.00	11.00	50	19.0	100.0	Atingiu
Evolução (em percentagem) dos atendimentos médios, por colaborador, nos gabinetes dos CNAIMS, face ao ano anterior	100.00	100.00	100.00	12.50	125.00	50	97.8	100.0	Atingiu

**Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE**

**Peso: 75.0**

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Garantir a operacionalização atempada dos atos administrativos conducentes ao descongelamento de escalões dos trabalhadores do mapa do ACM,IP, que reúnam condições, no prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho - n.º 2 do art.º 16 da LOE.	.00	.00	100.00	12.50	125.00	100	100.0	100.0	Atingiu

**Qualidade**

**Peso: 20.0**

**Melhorar o funcionamento da organização e a qualidade do serviço prestado.**

**Peso: 100.0**

INDICADORES	2017	2018	META 2019	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
-------------	------	------	-----------	------------	---------------	------	-----------	-----------------	---------------

### Quadro de Avaliação e Responsabilização

#### Objectivos Operacionais

Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs, apresentados no livro amarelo.	8.00	8.00	8.00	1.00	6.00	30	7.0	100.0	Atingiu
Tempo médio de espera nos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (em minutos).	19.00	25.00	35.00	2.00	17.50	35	33.1	100.0	Atingiu
Percentagem do cumprimento das 35 horas semanais, por parte dos trabalhadores, cumprindo o horário flexível em todas as UO's do ACM,IP	.00	.00	100.00	12.50	125.00	35	100.0	100.0	Atingiu

#### Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	60.0	60.0	.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	288.0	240.0	48.0
Técnico Superior	12.0	1536.0	1296.0	240.0
Assistente Técnico	8.0	192.0	144.0	48.0
Assistente Operacional *	5.0	25.0	15.0	10.0
		2101.0	1755.0	

#### Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2018	31/12/2019
170	149

#### Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	17253891	11775483	5478408
Despesas c/Pessoal	4321113	3881039	440074
Aquisições de Bens e Serviços	2890743	1918853	971890
Outras Despesas Correntes	10042035	5975591	4066444
Despesas Restantes			
PIDDAC			
Outros Valores			
<b>TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)</b>	<b>17253891</b>	<b>11775483</b>	

**Quadro de Avaliação e Responsabilização**

**NOTA EXPLICATIVA**

Relativamente à atividade no âmbito das competências do ACM,IP para 2019, os objetivos operacionais (OO) mais relevantes com um peso superior a 50% da taxa de realização global do QUAR são o objetivo OO2 – Promover a Diversidade Cultural, com um peso de 80% no parâmetro Eficácia, o OO4 – Melhorar o Funcionamento da Organização e a Qualidade do Serviço Prestado, com um peso de 75% no parâmetro Eficiência e o objetivo OO5 – Melhorar o funcionamento da organização e assegurar a qualidade do serviço prestado, com um peso de 100% no parâmetro Qualidade.

Em análise aos resultados obtidos no âmbito da execução QUAR 2019, verifica-se uma taxa de realização de 100% na totalidade dos 9 indicadores, sendo que dois destes sem a apresentação de quaisquer desvios e os restantes 7, ainda que tenham ligeiros valores de desvio, estes encontram-se dentro das tolerâncias definidas aquando da previsão das metas.

Procedendo a uma análise dos índices de concretização, por parâmetro, quanto ao parâmetro Eficácia, cujo peso representa 40% da ponderação no total e, na sua constituição conta com o OO2, destacado como um dos OO de maior relevância, afere-se uma taxa de realização fixada nos 100% onde a totalidade dos indicadores contribuíram com o mesmo nível de concretização (100%). Não obstante de se verificarem taxas de realização, por indicador, fixadas nos 100%, os resultados absolutos dos três indicadores que compõem este parâmetro refletem ligeiros desvios que não influenciam o resultado final pretendido, uma vez que se situam dentro dos limites previstos aquando do planeamento. No caso dos indicadores 1 e 2, os desvios resultaram, em grande medida, de alguns atrasos no âmbito dos fundos comunitários, que representam um dos principais recursos, quer no âmbito da implementação das ações de formação como da realização das visitas de acompanhamento aos projetos.

Quanto ao indicador 3, no que toca ao PEM, dos 19 indicadores previsto, foram cumpridas 18, não tendo sido apenas cumprida a medida 13 relativa à "Sensibilização para o papel dos media no tema das migrações, diversidade cultural, religiosa e discriminação racial. Por fim, no que concerne à ENICC, foram cumpridas grande parte das medidas, no entanto, face ao seu carácter integrado, que pressupõe o envolvimento de vários serviços da Administração Pública, não foi possível garantir a sua plena concretização. Assim, este indicador encerra o ano com um resultado de 94,6% e uma taxa de realização de 100%.

Relativamente ao parâmetro Eficiência, cujo peso representa 40% da ponderação no total e, na sua constituição conta com o OO4, destacado como um dos OO de maior relevância, afere-se uma taxa de realização fixada, igualmente, nos 100% onde a totalidade dos indicadores contribuíram com o mesmo nível de concretização (100%). Conforme o constatado no parâmetro anterior, ainda que as taxas de realização tenham se fixado nos 100%, os resultados absolutos de dois dos três indicadores que compõem este parâmetro, refletem ligeiros desvios que não influenciam o resultado final almejado, uma vez que se situam dentro dos limites previstos aquando do planeamento. O indicador 6, de maior importância neste parâmetro, considerando que está associado ao cumprimento do disposto na Lei do Orçamento de Estado para 2019 – LOE 2019, concretamente ao nº 2 do art.º 16º, foi atingido a 100%.

Relativamente ao terceiro e último parâmetro, o de Qualidade, com um peso de 20% na ponderação total apura-se, de igual modo, uma plena execução das metas a que o serviço se propôs ainda que, com ligeiros desvios, dentro dos limites previamente estabelecidos, de natureza previsível.

Em matéria de recursos humanos, importa referir que nos números correspondentes ao campo – realizado –, para o ano em referência, foram considerados, quer os trabalhadores em exercício efetivo no serviço pertencentes ao mapa de pessoal e em comissões de serviço para os cargos de direção superior e intermédia, excluindo funcionários que se encontrem em situação de mobilidade no ACM,IP, como trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal do serviço, que se encontram em situação de mobilidade ou comissão de serviço, externamente.

O objetivo desta metodologia de reporte é, ajustar e aproximar os valores transmitidos, da realidade, para uma maior perceção da execução ao nível do mapa de pessoal.

Por fim, realçar que, os informáticos em exercício foram considerados no âmbito das carreiras de Técnico Superior e Assistente Técnico, consoante o nível/grau em que se encontram posicionados nas suas carreiras.

A 31 de dezembro de 2019, dos 178 lugares previsto no mapa de pessoal aprovado, o ACM detinha um total de 147 lugares ocupados, 3 correspondentes à carreira de Assistente Operacional, 18 (inclusive o Técnico de Informática) à carreira de Assistente Técnico, 108 (inclusive dois Especialistas de Informática) à carreira de Técnico Superior, 15 à carreira de Dirigente Intermédio e 3 à carreira de Dirigente Superior.

Quanto ao valor reportado como "NUMERO DE TRABALHADORES A EXERCER FUNÇÕES NO SERVIÇO", foram contabilizados todos os trabalhadores em exercício, quer pertencessem ou não ao mapa de pessoal do ACM,IP.

Relativamente aos Recursos Financeiros para o ano de 2019, a dotação proposta do orçamento de funcionamento é de € 17.253.891€. Esta dotação integra a proposta de orçamento de funcionamento do Programa Escolhas pela aprovação em Conselho de Ministros da Resolução que o renova para o período de 2019 a 2020 integrando-o no Alto Comissariado para as Migrações, IP.

Execução orçamental por agrupamento de despesa a 31-12-2019

O ano de 2019 foi caracterizado por quatro eventos estruturais no ACM, que tiveram necessariamente uma repercussão significativa sobre o orçamento deste instituto:

- 1) Através do PREVPAP foram integrados no ACM no último trimestre de 2018 mais de 120 colaboradores, que se encontravam a trabalhar no ACM como mediadores, o que implicou uma alteração da despesa de do agrupamento 04 em 2018 para o agrupamento 01 em 2019;
- 2) O Programa Escolhas foi integrado no ACM, I.P. em 2019, em sequência da RCM nº 151/2018 de 22 de novembro, com a correspondente integração do orçamento (artigo 156.º da LOE 2019). Esta integração contribuiu para uma simplificação administrativa dos instrumentos de gestão do ACM, com a racionalização da estrutura orçamental atualmente existente;
- 3) Atribuição de novas competências ao ACM no âmbito do acolhimento e integração de pessoas carentes de proteção internacional, designadamente para responder ao alargamento dos públicos-alvo, no âmbito do Programa de Reinstalação (quota nacional de 1.010 pessoas refugiadas em 2018 e em 2019), permitiu um aumento em receitas gerais de 900m€.
- 4) Com a entrada em vigor do DLEO 2019 de 28 de junho, os fundos comunitários (lump-sums no âmbito do FAMI) transferidos para o ACM para apoio das entidades de acolhimento de refugiados vindos para Portugal no âmbito do Programa de Reinstalação passaram a ser registados orçamentalmente.

A execução do orçamento de 2019 caracterizou-se principalmente pela continuação do atraso no pagamento do reembolso de fundos comunitários e por cativos nas receitas gerais e próprias num montante superior a 900 mil euros:

- Os cativos aplicados ao ACM no agrupamento 01 – Despesas com Pessoal ascenderam a € 608.397,00, tendo o descativo desta verba sido autorizado apenas a 21 de novembro de 2019, pelo que foi necessário utilizar verbas que estavam previstas para projetos para efetuar o pagamento dos vencimentos de novembro, assim como do Subsídio de Natal. Relativamente ao pedido de descativo no agrupamento 02 de € 386.076,00 não chegou a ser autorizado.
- Foi orçamentado em receita comunitária 9 M€ tendo sido transferido o valor de 5.2M€, representando 60% do valor orçamentado. Estas verbas foram transferidas no final do ciclo orçamental o que causou constrangimentos na gestão de tesouraria ao longo do ano.
- A taxa de execução apurada é de 68% (Pagtos/(Dotação-Cativos)) e a taxa de execução real é de 77% (Pagtos/Receita cobrada), tendo sido cumprido o indicador QUAR "Prazo Médio de Pagamentos" nos 14 dias.
- Para além dos elevados cativos impostos ao agrupamento de despesas 01, foi um constrangimento constante ao longo do ano, a não autorização de Fundos Disponíveis, ou seja, das verbas orçamentadas em receitas gerais, o que constituiu também um forte constrangimento para o cumprimento dos compromissos já assumidos pelo ACM e Programa Escolhas.
- A incorporação das Lump-Sums no orçamento do ACM, levou a que a taxa de execução pareça ser mais baixa do que efetivamente é, pois estas verbas não podem ser utilizadas para outros fins que não o acolhimento de refugiados e são transferidas para as entidades por tranches trimestrais.

**JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS**

**Avaliação Final**

<b>Eficácia</b>	<b>40.0</b>	<b>Atingiu</b>
<b>Aproximar o ACM das/os suas/seus destinatárias/os.</b>	<b>20.0</b>	<b>Atingiu</b>

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Avaliação Final		
Promover a Diversidade Cultural.	80.0	Atingiu
<b>Eficiência</b>	<b>40.4</b>	<b>Superou</b>
Garantir a boa gestão e execução dos recursos.	26.0	Atingiu
Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 da LOE	75.0	Atingiu
<b>Qualidade</b>	<b>20.0</b>	<b>Atingiu</b>
Melhorar o funcionamento da organização e a qualidade do serviço prestado.	100.0	Atingiu

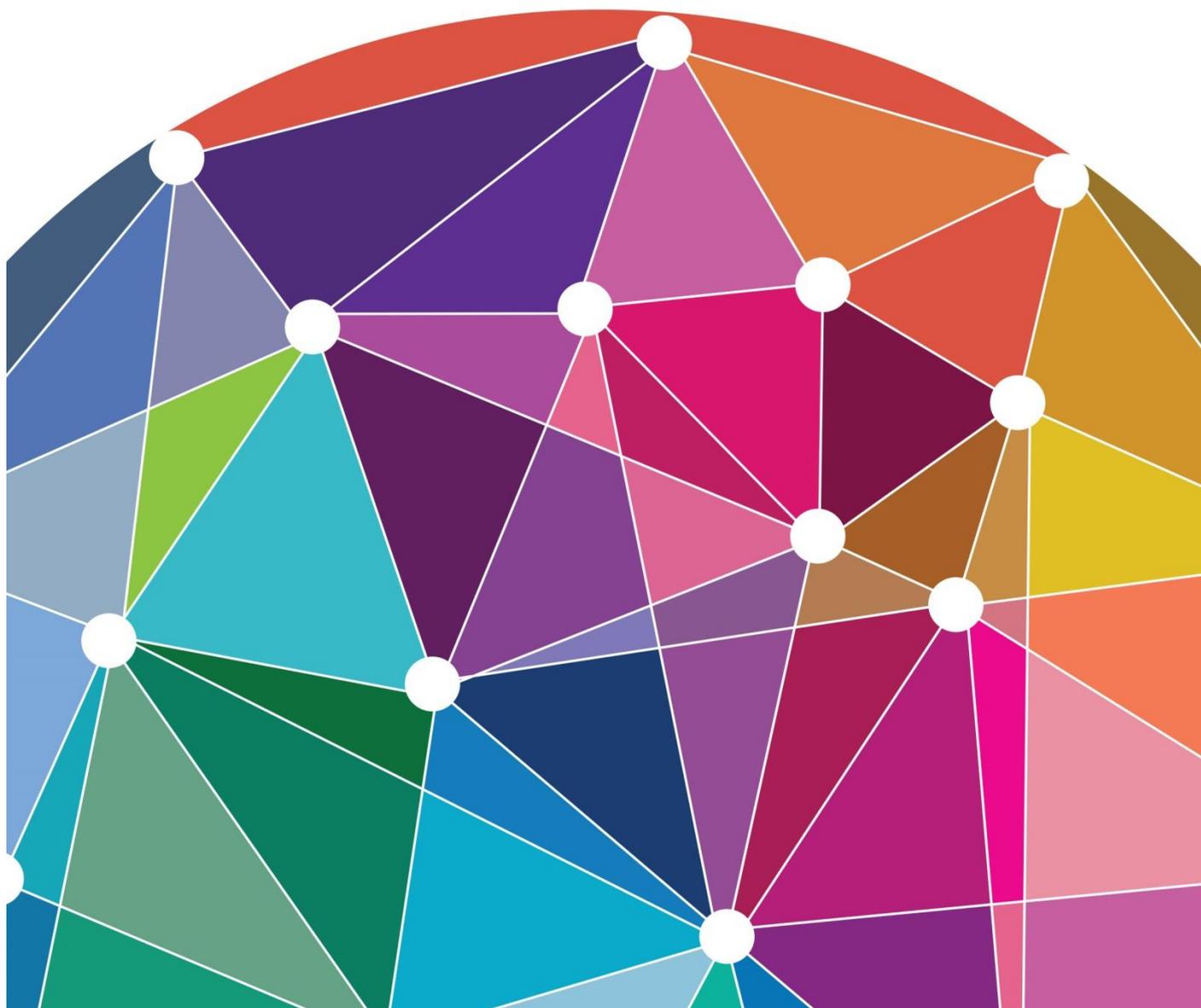
TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
100.000	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
Número de visitas de acompanhamento aos projetos do ACM.	Melhor resultado registado
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas a terceiros	Melhor resultado registado
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas	Considerando a natureza do o indicador o valor foi definido, por convenção, em 125%.
Prazo de pagamentos a fornecedores e projetos (em dias corridos).	Melhor resultado registado
Evolução (em percentagem) dos atendimentos médios, por colaborador, nos gabinetes dos CNAIMs, face ao ano anterior	O Alargamento das estruturas do CNAIM Porto e Algarve resultou num aumento exponencial do número de atendimentos, apesar da manutenção do número de trabalhadores. A definição da Meta e do Valor Crítico teve em consideração uma previsão de continuidade desta tendência, procurando-se deste modo, salvaguardar uma execução positiva, sem um aumento do número de colaboradores
Garantir a operacionalização atempada dos atos administrativos conducentes ao descongelamento de escalões dos trabalhadores do mapa do ACM,IP, que reúnam condições, no prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho - n.º 2 do art.º 16 da LOE.	Considerando a natureza do o indicador o valor foi definido, por convenção, em 125%.
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs, apresentados no livro amarelo.	Melhor resultado registado
Tempo médio de espera nos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (em minutos).	Melhor resultado registado
Percentagem do cumprimento das 35 horas semanais, por parte dos trabalhadores, cumprindo o horário flexível em todas as UO's do ACM,IP	Considerando a natureza do o indicador o valor foi definido, por convenção, em 125%.

Indicadores	Fonte de Verificação
Número de visitas de acompanhamento aos projetos do ACM.	Registo individual das visitas efetuadas e folha de sistematização mensal
Volume de horas de formação/sensibilização ministradas a terceiros	Documentos de registo
Taxa de execução das medidas previstas nos planos e estratégias nacionais na área das migrações e das comunidades ciganas	Ficheiros de monitorização do PEM e da ENICC
Prazo de pagamentos a fornecedores e projetos (em dias corridos).	GERFIP
Evolução (em percentagem) dos atendimentos médios, por colaborador, nos gabinetes dos CNAIMs, face ao ano anterior	GESMED e registo de atendimentos partilhado
Garantir a operacionalização atempada dos atos administrativos conducentes ao descongelamento de escalões dos trabalhadores do mapa do ACM,IP, que reúnam condições, no prazo de 30 dias após a homologação das avaliações de desempenho - n.º 2 do art.º 16 da LOE.	SRH
Número de reclamações com fundamento, da responsabilidade dos CNAIMs, apresentados no livro amarelo.	Livro de Reclamações
Tempo médio de espera nos Centros Nacionais de Apoio à Integração de Migrantes (em minutos).	Siga - Sistema de Indicadores e desempenho partilhado
Percentagem do cumprimento das 35 horas semanais, por parte dos trabalhadores, cumprindo o horário flexível em todas as UO's do ACM,IP	Plataforma de Gestão de Assiduidade

## Plano de Formação 2019

### Relatório de Execução



## ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS E TABELAS.....	3
DESCRIPTIVO DE TERMOS.....	4
NOTA INTRODUTÓRIA.....	5
FORMAÇÃO ACM,IP – BALANÇO.....	6
FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS.....	10
RECURSOS FINANCEIROS AFETOS À FORMAÇÃO.....	12
CONCLUSÕES.....	13
ANEXOS.....	15

## INDICE DE GRAFICOS E TABELAS

Ilustração 1 Nível de execução da formação planeada .....	8
Ilustração 2 Percentagem de frequência, por categoria.....	9
Ilustração 3 Percentagem de ações implementadas, por tipologia.....	9
Ilustração 4 Percentagem de ações de formação ministradas externamente, por equipa, .....	11
Tabela 1 Planeamento de ações de formação a implementar - 2019 .....	7
Tabela 2 Ações de formação planeadas e realizadas.....	8
Tabela 3 Entidades parceiras na implementação de ações de formação interna e externa – amostra.....	10
Tabela 4 Número de ações de formação ministrada externamente, por equipa .....	11

## DESCRIPTIVO DE TERMOS

**Formação Profissional** – conjunto de atividades que visa a aquisição de conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento exigidas para o exercício das funções próprias de uma profissão ou grupo de profissões em qualquer ramo de atividade económica

**Formação Planeada** – toda a formação considerada no âmbito do planeamento anual do instituto em matéria de formação a realizar;

**Formação Frequentada** – ações de formação frequentadas pelos/as funcionários/as e colaboradores/as independentemente da tipologia

**Formação Interna** – toda a formação promovida pelo instituto ou em parceria com entidades externas, para implementação junto de funcionários/as e colaboradores/as do mesmo;

**Formação Externa** – é a formação adequada a funcionários/as e colaboradores/as do Organismo, promovida por entidades externas;

**Formação ExtraPlano** – toda a formação frequentada, não considerada no âmbito do planeamento anual do instituto em matéria de formação a realizar

**Formação Ministrada Externamente** – toda a formação ministrada pelo ACM,IP a entidades externas.

## NOTA INTRODUTÓRIA

Decorrido o ano de 2019, importa refletir em torno do que foi a implementação do Plano de Formação, nas suas várias dimensões, ou seja, tanto ao nível da concretização dada ao planeado, da execução não planeada, e da abrangência da formação ministrada a terceiros, como ao nível do impacto, no sentido de aferir aspetos positivos e menos positivos, a serem mantidos, revistos e/ou melhorados.

A formação profissional, inicial, para trabalhadores que se juntam à equipa do Alto Comissariado para as Migrações e contínua, para os funcionários que se encontram em exercício na estrutura humana que compõe o vastíssimo leque de profissionais qualificados em funções neste Organismo, representa uma preocupação permanente dos órgãos de gestão deste ACM,IP, não apenas pelas obrigações legais que veiculam a importância da formação profissional dos trabalhadores, mas também, por se acreditar que esta ferramenta é diferenciadora quando se pensa na missão do serviço e nos resultados alcançados e a alcançar.

O Alto Comissariado para as Migrações, IP tem, subjacente, na formação profissional dos trabalhadores, o objetivo de impulsionar o desempenho dos mesmos, quer para uma maior adequação institucional na resposta aos desafios colocados pelas migrações, como para a criação de profissionais realmente dotados, de forma transversal, ao exercício de funções pleno e multidisciplinar.

O compromisso do ACM com os seus trabalhadores levou a que, ainda que não tenha sido possível, por razões diversas, concretizar significativamente o planeamento anual atribuído à formação profissional, fossem reunidos esforços por parte de várias equipas, para a promoção e realização de ações de formação extraplano, que suprissem o maior número, possível, de necessidades formativas identificadas.

Este trabalho conjunto, resultou num ano muito particular no que concerne às ações de formação frequentadas e realizadas pelo ACM,IP, ou em parceria com, comprovando o espírito de equipa que rege o funcionamento desta entidade, bem como, a sua capacidade de “reprogramação”.

Ao longo deste resumido relatório, procuraremos explicar o que representou a formação profissional neste organismo, no ano em referência, quer pela análise comparativa em relação a anos transatos, como pela exposição por via de gráficos e tabelas, dos números afetos à sua implementação.

## FORMAÇÃO ACM,IP – BALANÇO

Para o ano em referência, em matéria de formação inicial e contínua, dirigida aos trabalhadores do ACM,IP foram previstas um total de 22 ações, que abrangeriam um universo de 632 formandos e representariam um total de 735 horas de formação frequentada, com uma despesa estimada de € 13,320 (treze mil trezentos e vinte euros).

Área Temática	Designação da Ação	Nº de formandos	Nº Horas	Previs. Encargos (€)
Assuntos Europeus e de Cooperação	Gestão de projetos financiados	5	28:00:00	1200
Assuntos Europeus e de Cooperação	Conceção, gestão e avaliação de projetos	5	28:00:00	1200
Assuntos Europeus e de Cooperação	Asilo e refugiados	10	04:00:00	N.A.
Assuntos Jurídicos	Parentalidade	30	03:30:00	N.A.
Assuntos Jurídicos	Absentismo e assiduidade - Regime de férias faltas e licenças	30	03:30:00	N.A.
Assuntos Jurídicos	Lei de Estrangeiros	10	03:00:00	N.A.
Comunicação Organizacional e Pessoal	Gestão de Stress e Mediação de Conflito	30	07:00:00	N.A.
Comunicação Organizacional e Pessoal	Técnicas de Atendimento Telefónico	8	07:00:00	1100
Comunicação Organizacional e Pessoal	Design de comunicação ou Representações criativas de alto impacto	2	N.A.	N.A.
Comunicação Organizacional e Pessoal	Organização de Eventos	1	21:00:00	200
Formação Dirigentes	CADAP	1	500:00:00	4000
Gestão de Pessoas	Assiduidade, Pontualidade e Trabalho. Extraordinário Suplementar;	2	21:00:00	420
Liderança e Desenvolvimento. Pessoal	Coaching	20	07:00:00	1500
Liderança e Desenvolvimento.	Liderar equipas para obter resultados	15	07:00:00	3000

<b>Pessoal</b>				
<b>Tecnologias da Informação</b>	EXCEL	10	07:00:00	N.A.
<b>Tecnologias da Informação</b>	Segurança informática	10	07:00:00	N.A.
<b>Tecnologias da Informação</b>	Administração de bases de dados em SQL Server	1	35:00:00	400
<b>Tecnologias da Informação</b>	Programação para administradores de sistemas Windows	1	30:00:00	300
<b>Gestão de Riscos e Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas</b>	Gestão de riscos: conflito de interesses e política de proteção de dados	140	14:00:00	N.A.
<b>Gestão de Riscos e Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas</b>	Riscos de corrupção e infrações conexas e política de proteção de dados na gestão de projetos pelas UO: EFAF-POISE, EFAF-FAMI, NDI, NDI-GATAI, NDI-PPT, NACI, NAIM-MENTORES e NAIM-GAPLIM	21	14:00:00	N.A.
<b>Política de Proteção de Dados e Implementação do RGPD</b>	Direitos dos titulares de dados pessoais e implementação do RGPD	140	14:00:00	N.A.
<b>Política de Proteção de Dados e Implementação do RGPD</b>	Anonimização, pseudonimização e cifragem como técnicas de tratamento de dados no âmbito do RGPD	140	14:00:00	N.A.

Tabela 1 Planeamento de ações de formação a implementar - 2019

O planeamento efetuado no âmbito da formação para 2019, teve como um dos principais focos, a capacitação dos funcionários relativamente ao novo Regime Geral de Proteção de Dados, aprovado pela Lei n.º 58/2019 de 8 de agosto, publicado no n.º 151 da Série I de 8 de agosto de 2019 em DRE, com o objetivo de assegurar a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados.

Assim, previu-se o envolvimento de 280 formandos num total de 28 horas de formação sobre esta temática, com recurso à bolsa de formadores interna, não representado, assim, qualquer encargo financeiro para o Organismo.

Para o ano em referência, foi também projetado algum investimento formativo em ações relacionadas com as questões do absentismo, nomeadamente o regime de férias faltas e licenças, com foco nas disposições legais constantes da Lei n.º 35/2014 que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Das ações explanadas supra, terminado o ano e efetuado o respetivo balanço, verifica-se o seguinte resultado de execução:

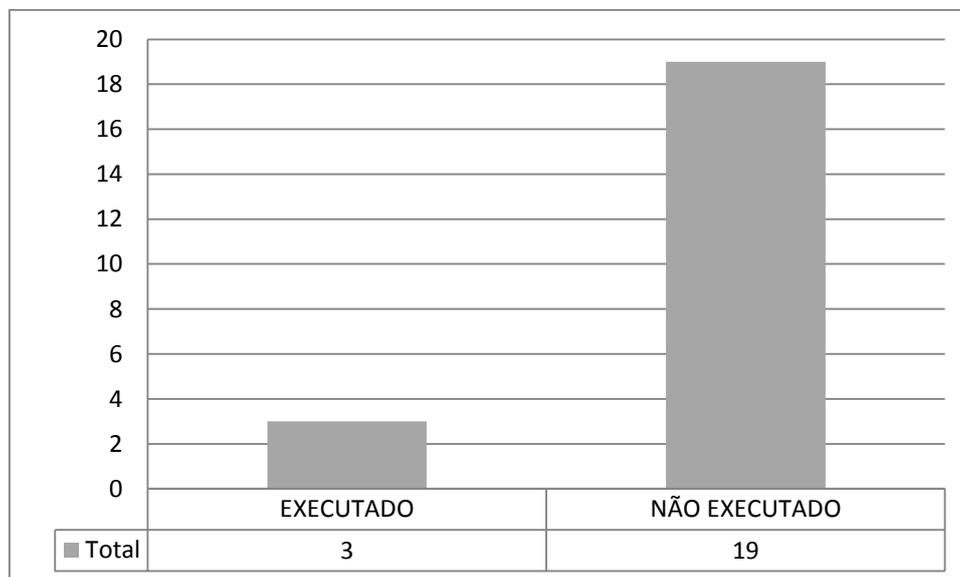


Ilustração 1 Nível de execução da formação planeada

O balanço realizado, verte uma execução que ficou aquém do expectável, com a realização de apenas 3 ações de formação de entre as previstas e um total de 59 formandos. Importa realçar o envolvimento, nestas ações, de um número de funcionários superior face ao inicialmente projetado.

Área Temática	Designação da Ação	Nº de formandos	Nº Horas	Balanço Final
Assuntos Jurídicos	Lei de Estrangeiros	11	07:00:00	Executado
Comunicação Organizacional e Pessoal	Técnicas de Atendimento Telefónico	46	02:30:00	Executado
Comunicação Organizacional e Pessoal	Design de comunicação ou Representações criativas de alto impacto	2	7:00:00	Executado

Tabela 2 Ações de formação planeadas e realizadas

Não obstante, em matéria de ações de formação não planeada, englobando neste grupo as formações internas e externas, o Alto Comissariado para as Migrações excedeu todas as expectativas, quer em número como em diversificação de temáticas trazidas aos seus funcionários (vide anexo).

■ NÃO PLANEADO ■ PLANEADO

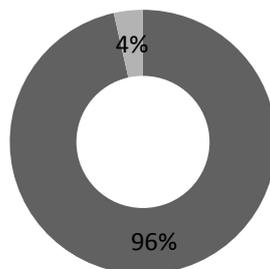


Ilustração 2 Percentagem de frequência, por categoria

Em suma, da totalidade de ações frequentadas em 2019, 96% representaram ações extraplano e apenas 4% inserem-se no leque das ações previstas.

Em termos numéricos, 104 funcionários e funcionárias, dos quais 84 do sexo feminino e 20 do sexo masculino, frequentaram ações de formação no ano em referência.

Destas ações, 42 representaram formação externa, envolvendo 98 formandos e um volume de 1848:30 horas de formação e 41 representaram formação interna, envolvendo 412 formandos e um volume de 1750:00 horas de formação.

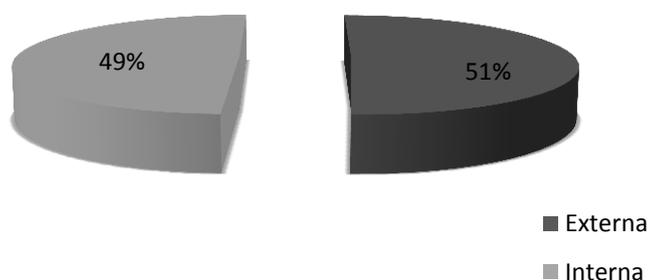


Ilustração 3 Percentagem de ações implementadas, por tipologia

Em termos absolutos foram abrangidos, por ações de formação, 510 formandos e concretizado um volume de 3598:30 horas de formação, num todo de 83 ações, sendo que, 32 destas certificadas e 51 não certificadas.

De referir, ainda, a multiplicidade de entidades com as quais foram estabelecidos contactos e parcerias que permitiram a concretização de algumas destas ações, quer internas como externas, nomeadamente e a título de amostra:

ILGA	DGES	Médicos do Mundo	OIM
CM Lisboa	IP Brick	European Network of Migrant Women	Fundação Calouste Gulbenkian
Equinet - European Network of Equality Bodies	Abraço	JurisAPP - Centro de Competências Jurídicas do Estado	Instituto de Defesa Nacional
ACNUR	Centro de Informação Europe Direct Oeste e Lezíria do Tejo	CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género	Centro Norte-Sul Conselho Europa
Direção Geral do Ensino Superior	ASAE	Facebook	Centro de Trauma, CES, Univ. Coimbra
ISEG	ANQEP	Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres	CENJOR
IRN - Instituto dos Registos e Notariado	DGES	CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	Autoridade Tributária e Aduaneira

10

Tabela 3 Entidades parceiras na implementação de ações de formação interna e externa – amostra

## FORMAÇÃO MINISTRADA A TERCEIROS

No que concerne à formação ministrada externamente, sendo este, um objetivo deste Instituto inserido e contabilizado em sede de QUAR, tem sido prática do Alto Comissariado para as Migrações investir recursos e know *how* dos seus funcionários e colaboradores, em prol da sensibilização e capacitação de outros grupos, entidades e organismos, nas matérias que nos estão adstritas.

Equipa	Número de ações reportadas
CICDR	6
EFAF	5
EPDI	8
GECI	2
NACI	19
NAIM	23
NAIR	3
NDI	73
OM	1
PE	23
<b>Total Geral</b>	<b>163</b>

Tabela 4 Número de ações de formação ministrada, externamente, por equipa

Assim, em 2019 foram ministradas, pelo ACM, um total de 163 ações de formação junto de entidades e organismos externos, que envolveram 3811 formandos e resultaram num volume de 38 465 horas de formação, das 38 920 horas previstas, o que determina uma execução, em pleno, do 2º indicador QUAR - Volume de Horas de Formação/Sensibilização Ministradas a Terceiros – inserido no OO2 - Objetivo Operacional 2: Promover a diversidade cultural.

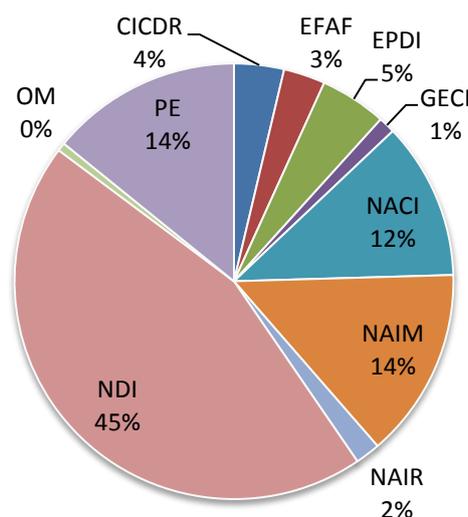


Ilustração 4 Percentagem de ações de formação ministradas externamente, por equipa,

## RECURSOS FINANCEIROS AFETOS À FORMAÇÃO

No que concerne aos gastos inerentes à aplicação do plano de formação, em 2019, foram despendidos um total de 6.459,00 euros em formação profissional, mais concretamente, com 7 ações de formação que envolveram 11 formandos.

Nome Fornecedor	Cabimento	Compromisso	FF	Qtd.	Preço líq.	Preço Total	Preço c/ Iva
INA - Direção-Geral Qualificação Trabalhadores em Funções Públicas	EQ41900487	EQ51900470	540	1	210,00	210,00	<b>210,00</b>
INA - Direção-Geral Qualificação Trabalhadores em Funções Públicas	EQ41900990	EQ51900962	540	1	350,00	350,00	<b>350,00</b>
INA - Direção-Geral Qualificação Trabalhadores em Funções Públicas	EQ41901011	EQ51900982	540	1	140,00	140,00	<b>140,00</b>
INA - Direção-Geral Qualificação Trabalhadores em Funções Públicas	EQ41901273	EQ51901311	488	3	1.500,00	4.500,00	<b>4.500,00</b>
JURISNOVA-Assoc.Fac.Direito Universidade Nova de Lisboa	EQ41901330	EQ51901608	488	2	180,00	360,00	<b>360,00</b>
ALAMEDAS OFFICE - Consultadoria e Formação Recursos Humanos	EQ41901539	EQ51901691	488	1	699,00	699,00	<b>699,00</b>
Centro de Estudos Sociais	EQ41901821	EQ51901818	540	2	100,00	200,00	<b>200,00</b>

Comparativamente ao período homologado, onde foram despendidos um total de 3.745,86 euros, 2019 foi um ano em que essa despesa quase duplicou, um vez que, para além de se ter procurado retomar uma execução ativa de um planeamento para a formação profissional, após um ano de abrandamento, conforme referido no Relatório de Atividades de 2018, verificou-se uma preocupação e investimento considerável na formação de dirigentes, com a frequência de três dirigentes intermédios do instituto, no FORGEP – Programa de Formação em Gestão Pública, uma ação dispendiosa financeiramente, destinada a quadros de direção intermédia na administração pública, obrigatória, nos termos do previsto na Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro, e na Portaria n.º 146/2011, de 7 de Abril.

Em suma, considerando a análise feita à formação profissional concretizada em 2019, nomeadamente, o número de formandos envolvidos e o número de ações frequentes, entende-se que, uma execução de despesa com formação profissional na ordem dos 6.459,00 euros, representa um bom resultado, que aliás, se fixou abaixo do previsto em sede de Plano de Formação para o ano em referência.

## CONCLUSÕES

Da análise dos dados relativos à formação profissional no ACM,IP, no ano de 2019 conclui-se que houve um aumento de 25,88% de formações frequentadas em comparação ao ano de 2018 e que destas, grande parte representaram formação não planeada.

Importa referir que, conforme anteriormente mencionado, se verificou uma acentuada quebra na concretização do planeamento ao nível da formação, que refletia uma maior tendência para o recurso à formação externa, não obstante, assim que verificada esta tendência, aumentou-se o investimento em formação interna, promovida pelas equipas do próprio organismo em parceria com outras entidades, o que tornou a balança relativa à tipologia da formação frequentada (interna e externa), bastante equilibrada.

Do total de funcionários e colaboradores a frequentar ações de formação, verifica-se uma maior frequência por parte de mulheres (83) em detrimento dos homens (20), com uma participação menos significativa.

Atendendo à composição, por sexo, que caracteriza o ACM,IP, onde, em 2019 tínhamos em exercício nos vínculos de Mediação e CTFP, 36 homens e 124 mulheres, respetivamente, entende-se que, proporcionalmente, em função do sexo, os elementos do sexo masculino submetidos a formação representaram 55,5% do todo, comparativamente aos elementos do sexo feminino que refletem uma frequência na ordem dos 66,9%.

13

Conclui-se assim, que as mulheres representam o grupo mais abrangido por ações de formação no ano em referência.

De realçar, ainda, a importância das parcerias estabelecidas para a disponibilização de formação profissional junto dos nossos trabalhadores, que representa, estrategicamente, uma metodologia que, por um lado, possibilita uma poupança considerável do ponto de vista financeiro e, ao mesmo tempo, permite sinergias estratégicas para a prossecução de um dos pontos da missão deste organismo, que reflete em si o interesse na manutenção de relações de proximidade com outros serviços, públicos e privados, para que se possam difundir boas práticas nas matérias que representam o *Core Business* deste Instituto.

A realização deste balanço permite-nos projetar, numa lógica futura, uma adaptação no que respeita ao planeamento da formação profissional, em matéria de tipologia de ações a programar, obrigando-nos a garantir uma divisão 50/50 a este nível, no sentido de garantir um maior controle da execução de, pelo menos, 50% do planeamento, na medida em que, se garantirá que fatores externos, altamente influenciadores no que toca à formação externa, não representarão um elemento significativamente condicionante para estas ações.

Futuramente, pretende-se, ainda, reinvestir, conforme decorrido no ano de 2018, na metodologia de acompanhamento e avaliação qualitativa e quantitativa das formações frequentadas, no sentido de se manter um registo mais pormenorizado, quer da prestação das entidades a que é contratada formação profissional, como das avaliações de cada ação, pelos trabalhadores, para uma melhor análise comparativa e aferição dos resultados, ao nível de conteúdos e de despesa.



Designação do Curso	Tipologia	Entidade Formadora	Cert.	Início	Términus	N.º de Formandos	N.º Horas	Volume de Horas
Seminário: Audição Pública sobre o Pacto Global para as Migrações Ordenadas, Seguras e Regulares - da sua adoção à implementação nacional	Externa	Cáritas Portuguesa	SIM	21-01-2019	21-01-2019	1	7:00:00	7:00:00
Apatridia em Portugal	Externa	ACNUR	NÃO	24-01-2019	24-01-2019	13	2:30:00	32:30:00
SIADAP 3	Interna	ACM	NÃO	28-01-2019	28-01-2019	2	2:00:00	4:00:00
Lei da Nacionalidade	Interna	ACM	SIM	30-01-2019	27-11-2019	36	3:00:00	108:00:00
Discriminação LGBTI	Externa	ILGA	NÃO	06-02-2019	29-11-2019	3	4:00:00	12:00:00
4º Encontro Regional para a Intervenção Integrada pelo Fim da Mutilação Genital Feminina	Externa	CM Lisboa	SIM	09-02-2019	09-02-2019	1	7:30:00	7:30:00
Colóquio "Hospitalidade: Precisa-se?"	Externa	JRS	NÃO	07-03-2019	07-03-2019	1	7:00:00	7:00:00
Training on Narrative Building and Story Telling	Externa	Equinet - European Network of Equality Bodies	SIM	11-03-2019	12-03-2019	1	12:00:00	12:00:00
Workshop sobre reinstalação para as entidades de acolhimento	Interna	ACM   ACNUR	SIM	13-03-2019	13-03-2019	10	8:30:00	85:00:00
Seminário: A travessia - mulheres e meninas em busca de refúgio	Externa	CRESCER	NÃO	15-03-2019	15-03-2019	1	8:00:00	8:00:00
SIADAP	Externa	INA	SIM	18-03-2019	20-03-2019	1	21:00:00	21:00:00
Atual quadro legal e institucional em matéria de reconhecimento de graus académicos e diplomas de ensino superior atribuídos por instituições de ensino superior estrangeiras	Externa	Direção Geral do Ensino Superior	NÃO	20-03-2019	20-03-2019	2	1:30:00	3:00:00
Conferência: Women on Boards	Externa	ISEG	NÃO	20-03-2019	20-03-2019	1	3:00:00	3:00:00
Conferência Dia Nacional para a Eliminação da Discriminação Racial	Interna	ACM	NÃO	21-03-2019	21-03-2019	4	1:30:00	6:00:00
Ação de formação sobre o Decreto-Lei, n.º 66/2018, de 16 de agosto	Interna	ACM	NÃO	29-03-2019	29-03-2019	29	1:30:00	43:30:00

## FORMAÇÃO FREQUENTADA ACM,IP – 2019

## ANEXO I – RELATÓRIO EXECUÇÃO – PLANO FORMAÇÃO 2019

Reconhecimento de diplomas do ensino superior atribuídos por parte de instituições estrangeiras	Interna	DGES	NÃO	29-03-2019	29-03-2019	3	1:30:00	4:30:00
Formação sobre o sistema informático Constumer Relationship Management (CRM)	Interna	IP Brick	NÃO	08-04-2019	17-04-2019	50	7:00:00	350:00:00
VIH/Hepatites Virais e outras IST	Interna	Abraço	NÃO	12-04-2019	12-04-2019	30	3:00:00	90:00:00
Apoios da União Europeia	Externa	Centro de Informação Europe Direct Oeste e Lezíria do Tejo	SIM	17-04-2019	17-04-2019	2	3:00:00	6:00:00
Workshop sobre legislação das atividades económicas	Interna	ASAE	NÃO	30-04-2019	30-04-2019	1	3:00:00	3:00:00
Workshop sobre segurança alimentar e certificação de cozinhas domésticas	Interna	ASAE	NÃO	30-04-2019	30-04-2019	3	3:00:00	9:00:00
O Serviço de Renovação Presencial do Cartão de Cidadão nos Espaços Cidadão	Externa	IRN - Instituto dos Registos e Notariado	SIM	10-05-2019	10-05-2019	3	4:00:00	12:00:00
Regras do FAMI	Interna	ACM	NÃO	17-05-2019	17-05-2019	3	7:00:00	21:00:00
FAMI – Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (Objetivos do Fundo, Análise de Candidaturas, Elegibilidade de Despesas, Pedidos de Reprogramação)	Interna	ACM	NÃO	20-05-2019	20-05-2019	2	5:00:00	10:00:00
“Direito Internacional e Estratégias Globais para a Promoção da Igualdade de Género”	Externa	JURISAPP	SIM	22-05-2019	22-05-2019	1	3:30:00	3:30:00
Direito Internacional promoção igualdade género	Externa	JURISAPP	NÃO	22-05-2019	22-05-2019	1	3:30:00	3:30:00
“ENTREVISTA MOTIVACIONAL: MOTIVAR FAMÍLIAS PARA A MUDANÇA”	Externa	EAPN	SIM	23-05-2019	30-05-2019	2	18:00:00	36:00:00
Seminário Internacional "Interseccionalidade: a situação das mulheres negras e afrodescendentes"	Interna	ACM	SIM	27-05-2019	27-05-2019	7	7:00:00	49:00:00

Comunicação Inclusiva - As obrigações do Estado na promoção da igualdade entre homens e mulheres	Externa	JurisAPP - Centro de Competências Jurídicas do Estado   CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Gé	SIM	28-05-2019	28-05-2019	2	3:30:00	7:00:00
Ação de formação " A human rights based approach to intersectional discrimination"	Externa	European Network of Migrant Women	NÃO	28-05-2019	28-05-2019	3	4:00:00	12:00:00
Workshop "Apoio ao lançamento de start-ups"	Interna	Carla Branco	NÃO	29-05-2019	29-05-2019	3	3:00:00	9:00:00
Seminário: O Direito como Motor da Igualdade	Externa	INA + CIG	SIM	31-05-2019	31-05-2019	2	3:00:00	6:00:00
III Encontro de Relações Públicas e Comunicação: "Planear e Articular a comunicação no Centro do Governo"	Externa	PCM	SIM	31-05-2019	31-05-2019	2	5:30:00	11:00:00
"Assédio sexual e moral no local de trabalho – uma realidade"	Externa	JURISAPP/CIG	SIM	04-06-2019	04-06-2019	2	3:30:00	7:00:00
Workshop "Quero abrir uma empresa em Portugal. E agora?"	Interna	DGAE	NÃO	05-06-2019	05-06-2019	4	2:30:00	10:00:00
Workshop Orçamentos com Impacto de Género	Externa	CIG + PPDM	SIM	24-06-2019	24-06-2019	1	4:30:00	4:30:00
Técnicas de Interpretação em Contexto de Saúde	Externa	JRS (Serviço Jesuítas aos Refugiados)	SIM	26-06-2019	27-06-2019	1	10:00:00	10:00:00
Espaços Cidadão: Pressupostos e Procedimentos	Externa	AMA,IP	SIM	26-06-2019	25-10-2019	5	60:00:00	300:00:00
Conciliação da Vida Pessoal, Profissional e Familiar	Externa	INA	SIM	01-07-2019	02-07-2019	1	14:00:00	14:00:00
AfroEuropeans: Black In/Visibilities Contested"	Externa	ISCTE	NÃO	04-07-2019	04-07-2019	2	4:00:00	8:00:00
Hope-Based Communications: Using values-based messaging and narrative change strategies to advance the cause of Human Rights	Externa	CES	SIM	06-07-2019	06-07-2019	2	7:00:00	14:00:00
Formação Internacional - "Prevenção e Combate ao Discurso de Ódio na Internet e Facebook"	Interna	Facebook e CICDR	SIM	15-07-2019	15-07-2019	15	4:00:00	60:00:00

## FORMAÇÃO FREQUENTADA ACM,IP – 2019

## ANEXO I – RELATÓRIO EXECUÇÃO – PLANO FORMAÇÃO 2019

Oficina de Introdução ao Diálogo Intercultural e Inter-religioso	Interna	ACM	NÃO	26-08-2019	26-08-2019	1	7:00:00	7:00:00
Mecanismos legais de combate à discriminação racial e étnica	Interna	ACM	NÃO	06-09-2019	06-09-2019	2	2:30:00	5:00:00
FORGEP	Externa	INA	SIM	17-09-2019	19-12-2019	3	150:00:00	450:00:00
EURITA	Externa	IRC. CPR	SIM	19-09-2019	19-09-2019	6	8:00:00	48:00:00
Conferência: 40 anos pela Igualdade	Externa	CITE	NÃO	20-09-2019	20-09-2019	1	4:30:00	4:30:00
Análise de Candidaturas FAMI	Interna	ACM	NÃO	24-09-2019	24-09-2019	2	4:00:00	8:00:00
Ação de capacitação ESPAS: Direitos humanos das mulheres	Externa	CIG e Plataforma Portuguesa para os Direitos das Mulheres	NÃO	26-09-2019	05-11-2019	12	7:00:00	84:00:00
Mulheres e Desenvolvimento: A construção da Igualdade Social	Interna	CIG PPDM	NÃO	26-09-2019	26-09-2019	4	7:00:00	28:00:00
Ciclo de Laboratórios de Igualdade – “A Situação das Mulheres e do Homens no Mercado de Trabalho”	Externa	CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego	NÃO	01-10-2019	17-10-2019	4	12:00:00	48:00:00
Formação Fórum Refúgio	Interna	ACM, ACAF, ILGA, CIG, CPR	NÃO	02-10-2019	03-10-2019	1	10:00:00	10:00:00
Seminário: A mulher e as violações dos Direitos Humanos no contexto das migrações	Externa	Médicos do Mundo	SIM	08-10-2019	08-10-2019	1	7:00:00	7:00:00
A Promoção da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens na perspetiva da Interseccionalidade - O trabalho dos mecanismos oficiais para a igualdade	Interna	ACM, I.P.; CIG; CITE; INR, I.P.	SIM	16-10-2019	16-10-2019	4	7:00:00	28:00:00
História e cultura cigana	Interna	ACM	NÃO	18-10-2019	18-10-2019	3	4:00:00	12:00:00
Formação Inicial Teórica dirigida a novos Técnicos(as) da Rede CLAIM	Interna	ACM	NÃO	23-10-2019	25-10-2019	2	21:00:00	42:00:00
Questões do Direito do Trabalho	Interna	ACT	NÃO	30-10-2019	30-10-2019	7		0:00:00
Saúde Mental e Refugiados	Externa	OIM	NÃO	04-11-2019	04-11-2019	1	4:00:00	4:00:00
Formação em gestão de websites, conteúdos e utilizadores, em Liferay	Interna	GFI Portugal - Tecnologias de Informação, S.A	SIM	06-11-2019	10-12-2019	4	40:00:00	160:00:00

Formação em atendimento telefónico e presencial	Interna	ACM	NÃO	07-11-2019	29-11-2019	46	2:30:00	115:00:00
Competências do IIEFP no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	IIEFP	NÃO	19-11-2019	19-11-2019	9	2:30:00	22:30:00
Competências do IIRHU no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	IIRHU	NÃO	19-11-2019	19-11-2019	9	3:00:00	27:00:00
Lei 27/2017, de 30 de maio aprova medidas para aplicação uniforme e execução prática do direito de livre circulação dos trabalhadores	Interna	ACM/ACT/AT/DGERT/DGE /CICDR	NÃO	19-11-2019	12-12-2019	28	3:00:00	84:00:00
Competências da DGAE no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	DGAE	NÃO	20-11-2019	20-11-2019	10	2:30:00	25:00:00
Competências da DGE no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	DGE	NÃO	20-11-2019	20-11-2019	10	3:30:00	35:00:00
Competências da DGERT no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	DGERT	NÃO	21-11-2019	21-11-2019	8	2:30:00	20:00:00
Competências da CICDR no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	ACM	NÃO	22-11-2019	22-11-2019	9	2:30:00	22:30:00
Competências da DGE no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	DGE	NÃO	22-11-2019	22-11-2019	9	3:00:00	27:00:00
Encontros Internacionais: Where I (we) Stand	Externa	Fundação Calouste Gulbenkian	NÃO	22-11-2019	23-11-2019	1	12:00:00	12:00:00
Técnico Superior de Higiene e	Externa	Alamedas Office	SIM	22-11-2019		1	540:00:00	540:00:00

Segurança no Trabalho								
25º Forum Lisboa	Externa	Centro Norte-Sul Conselho Europa	NÃO	25-11-2019	25-11-2019	1	7:30:00	7:30:00
Comemoração do Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres	Externa	AJPAS	NÃO	26-11-2019	26-11-2019	1	7:00:00	7:00:00
Lei de Estrangeiros	Interna	ACM	SIM	26-11-2019	26-11-2019	11	7:00:00	77:00:00
Seminário: Europa e Migrações	Externa	Instituto de Defesa Nacional	NÃO	03-12-2019	03-12-2019	1	4:00:00	4:00:00
Seminário formativo para profissionais de comunicação "Género e Comunicação: que desafios?"	Externa	CENJOR, CIG e SJ	SIM	04-12-2019	04-12-2019	2	7:30:00	15:00:00
"Comunidades Ciganas: Inclusão e Sucesso Educativo"	Externa	Vários	SIM	10-12-2019	10-12-2019	4	7:00:00	28:00:00
Competências da ANQEP no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	ANQEP	NÃO	10-12-2019	10-12-2019	9	3:30:00	31:30:00
Competências da ACT no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	ACT	NÃO	11-12-2019	11-12-2019	9	3:00:00	27:00:00
Gender Mainstreaming Training for Council of Europe Rapporteurs	Externa	COE	NÃO	11-12-2019	12-12-2019	1	14:00:00	14:00:00
Competências da AT no âmbito da Lei 27/2017, de 30 de maio - Direito de livre circulação dos trabalhadores da EU	Interna	AT	NÃO	12-12-2019	12-12-2019	8	6:00:00	48:00:00
XI Jornadas do Observatório das Migrações	Interna	ACM	SIM	18-12-2019	18-12-2019	2	6:30:00	13:00:00
Seminário internacional OBCIG	Interna	ACM	NÃO	19-12-2019	19-12-2019	3	4:30:00	13:30:00
Colóquio "O trauma no olhar de diferentes culturas"	Externa	Centro de Trauma, CES, Univ. Coimbra	SIM	28-02-2019	28-02-2019	1	8:00:00	8:00:00
<b>83</b>						<b>510</b>	<b>1244:30</b>	<b>3598:30</b>



## **Relatório do Balanço Social 2019**

**Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos**

**Abril 2020**

## **Ficha Técnica**

### **Título**

**Relatório do Balanço Social 2019**

### **Editor**

**Alto Comissariado para as Migrações, IP  
Lisboa**

### **Conceção Técnica**

**Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos**

### **Data**

**Abril de 2020**

# Índice

Nota introdutória

Estrutura Organizacional

1. Caracterização dos Recursos Humanos
  - 1.1 Distribuição dos trabalhadores por serviços desconcentrados;
  - 1.2 Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género;
  - 1.3 Contagem de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação e género;
  - 1.4 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género;
  - 1.5 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género;
  - 1.6 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género;
2. Recrutamento, Mobilidade e Rotatividade
  - 2.1 Contagem de trabalhadores/as admitidos/as regressados/as durante o ano;
  - 2.2 Contagem das saídas de trabalhadores/as durante o ano e motivo;
  - 2.3 Taxa de rotatividade de trabalhadores;
3. Horário, Trabalho Suplementar e Absentismo
  - 3.1 Modalidade de horário;
  - 3.2 Trabalho Suplementar;
  - 3.3 Absentismo;
4. Formação Profissional
  - 4.1 Participações e participantes;
  - 4.2 Volume de horas de formação;
  - 4.3 Custos com formação;
5. Encargos com Pessoal
  - 5.1 Estrutura remuneratória;
  - 5.2 Encargos com pessoal
6. Considerações finais

Abreviaturas

Anexos – Formulários do Balanço Social disponibilizados pela DGAEP

## Nota introdutória

*“O **balanço Social** é (...) um meio de informação, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.”* (Decreto-Lei nº. 190/96, de 09/10)

Constitui-se assim um instrumento privilegiado de informação e avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano de qualquer organização.

Como ferramenta de gestão, reúne dados qualitativos e quantitativos sobre a prossecução da missão, visão e objetivos estratégico da organização, na medida em que permite caracterizá-la socialmente e aferir os pontos fortes e a correção de estratégias adotadas na gestão dos recursos humanos.

A análise e avaliação dos dados coligidos por este instrumento de gestão permite a reflexão necessária sobre a estratégia a adotar para uma melhor gestão de recursos humanos, consolidando o capital humano, aumentando a tecnicidade e prevendo o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

O documento aqui apresentado foi redigido nos termos do Decreto-lei nº. 190/96, de 09/10, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, com referência a 31 de Dezembro de 2019.

Ainda acordo com a alínea e) do nº. 1 do artigo 8º, da Lei nº. 66-b/2007, de 28/12, o Balanço Social integra o Relatório de Atividades, incluído no respetivo ciclo anual de gestão.

## Estrutura Organizacional

O Alto Comissariado para as Migrações, IP (ACM, IP) é um serviço central da administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e com património próprio, restrita à gestão de programas financiado por recursos comunitários e internacionais de

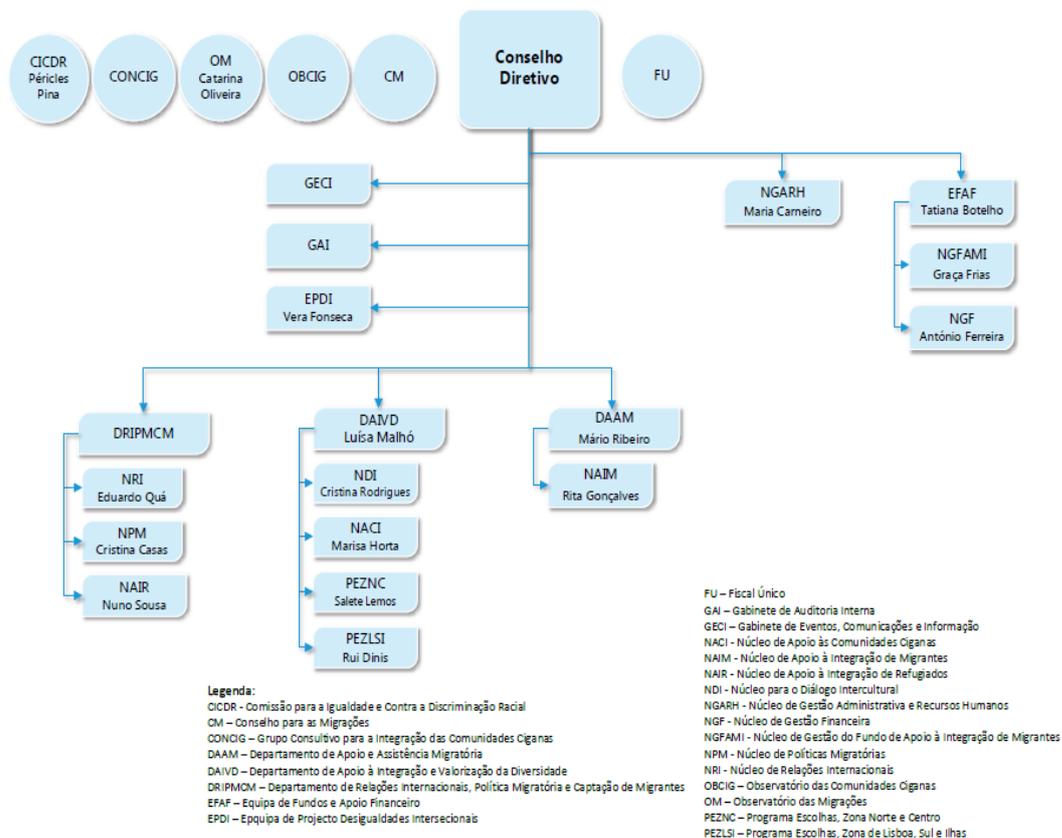
idêntica natureza, com sede em Lisboa e dispendo de dois serviços desconcentrados, no Porto e Faro.

O ACM, IP, encontra-se sob a alçada da Presidência do Conselho de Ministros, sendo tutelada, nos termos do despacho nº. 1335/2020, de subdelegações de competências, publicado no DR nº.21/2020, série II de 30.01 na Secretária de Estado para a Integração e as Migrações.

No cumprimento da missão o ACM, IP, genericamente procura reforçar as políticas de gestão da diversidade que, fundadas no modelo intercultural, assegurando que a receção aos migrantes seja plena.

Igualmente, procura assegurar que os(as) portugueses(as) que os acolhem estejam preparados para lançar pontes de diálogo e de encontro com outras culturas e outros povos aceitando, sempre dentro do quadro legal que estabelece os nossos direitos fundamentais, a diversidade que a todos nos torna mais ricos.

## Organograma



## 1. Caraterização dos Recursos Humanos

Em 31 de dezembro de 2019, encontravam-se em exercício de funções no ACM, IP, 148 trabalhadores, o que representa um aumento de 13% relativamente aos 129 trabalhadores ativos em período homólogo de 2018.

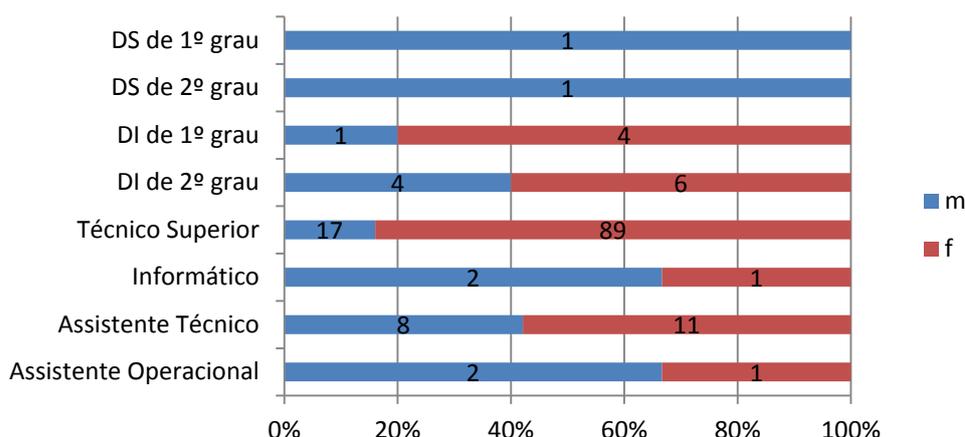
### 1.1 Distribuição dos trabalhadores por Serviços Desconcentrados

<b>Categoria</b>	<b>Lisboa</b>	<b>Porto</b>	<b>Faro</b>
Dirigente superior de 1º grau	1	-	-
Dirigente superior de 2º grau	1	-	-
Dirigente intermédio de 1º grau	4	1	-
Dirigente intermédio de 2º grau	10	-	-
Técnico superior	83	19	4
Informático	3	-	-
Assistente técnico	12	4	3
Assistente operacional	3	-	-
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>24</b>	<b>7</b>
<b>% do total</b>	<b>79%</b>	<b>16%</b>	<b>5%</b>

(Quadro nº. 1 – Distribuição do número de trabalhadores por grupo/cargo e por Serviço Desconcentrado)

Da análise do quadro, constata-se que existe uma distribuição diferenciada dos recursos humanos pelos Serviços Desconcentrados, sendo que Lisboa, como sede, representa mais de 50% do total de trabalhadores.

### 1.2 Contagem de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional e género



(Gráfico nº 1 – Distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira e género)

A distribuição de trabalhadores/as segundo o cargo/carreira profissional revela que o grupo com maior representatividade no universo ativo do ACM, IP, é o de Técnico Superior, com cerca de 72% do total de efetivos, logo de seguida, o de Assistente Técnico com 13% e em *ex-áqueo* encontra-se a carreira Informática e os Assistentes Operacionais, representando 2% do universo.

O Índice de enquadramento foi de 11%, com 17 dirigentes. Neste grupo de trabalhadores estão incluídos os dirigentes superiores e intermédios de 1º e 2 grau.

<b>Índice de enquadramento</b> (Número de dirigentes/Efetivo total x 100)	11,48%	<b>Índice de representatividade</b> (Número Técnicos Superiores/Efetivo total x 100)	71,62%
--	--------	---	--------

Efetuando uma análise comparativa com o ano anterior, verifica-se que os técnicos superiores foram o grupo onde se registou a maior subida - 10,8% -, as restantes carreiras não sofreram alterações ou as verificadas, foram pouco significativas.

Categoria	2018	2019	Variação
Dirigente Superior	2	2	0%
Dirigente Intermédio	13	15	1,3%
Técnico Superior	90	106	10,8%
Informático	3	3	0%
Assistente Técnico	18	19	0,6%
Assistente Operacional	3	3	0%

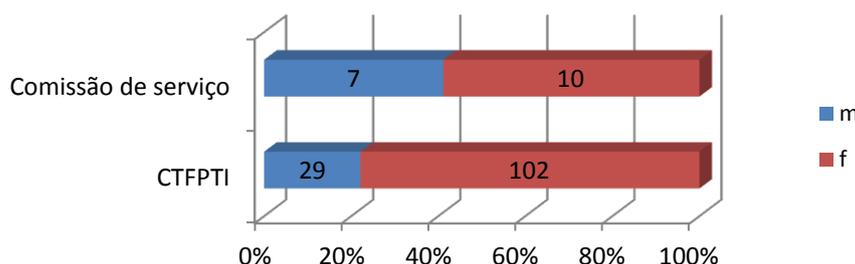
(Quadro nº. 2 – Evolução do número de trabalhadores por grupo/cargo)

Observado a distribuição dos recursos humanos, por género, revela-se a predominância do género feminino no universo de trabalhadores/as, correspondendo a uma taxa de feminização de 76% contrapondo uma taxa de masculinização de 24%.

<b>Taxa de Feminização</b> (Efetivo feminino/Efetivo total x 100)	<b>75,67%</b>	<b>Taxa de Masculinização</b> (Efetivo masculino/Efetivo total x 100)	<b>24,32%</b>
--	---------------	--	---------------

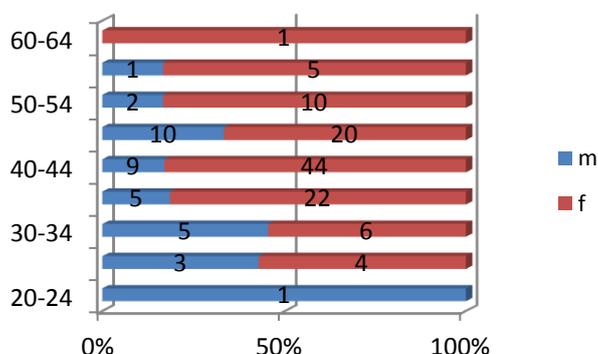
### 1.3 Contagem de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação e género

Em relação às modalidades de vínculo dos trabalhadores/as do ACM, IP, com a conclusão do PREVPAP e a subsequente integração dos trabalhadores no final de 2018, verificou-se que a 31 de Dezembro de 2019, o mapa de pessoal do ACM, IP era constituído na maioria por uma relação jurídica de emprego público titulada por Contrato de Trabalho em Funções Públicas (88,51%), imediatamente seguido de 11,48% em regime de Comissão de Serviço (Dirigentes), no âmbito da Lei nº. 35/2014, de 20/06



(Gráfico nº. 2 – Distribuição de trabalhadores/as segundo o vínculo e género)

### 1.4 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível etário e género



(Gráfico nº. 3 – Estrutura etária segundo o género)

Observando o gráfico nº. 3, constata-se que a estrutura etária do mapa do ACM, IP caracteriza-se por uma significativa concentração de efetivos no intervalo dos 40-44 anos de idade – 53 –, o equivalente a 36% do total, seguido dos escalões 35-39 e 45-49 anos, com o peso de 18% e 20% respetivamente.

Em 31-12-2019, a média geral de idade dos efetivos do ACM, IP, localizava-se nos 42 anos, sendo que o léque etário encontra-se situado nos 2,9 anos, para idades entre os 22 e os 64 anos, o que nos dá uma amplitude de 42 anos.

<b>Leque etário</b>	<b>2,90</b>	<b>Amplitude etária</b>	<b>42</b>
(Idade do trab. mais idoso/Idade do trab. mais novo)		(Idade do trab. mais idoso – Idade do Trab. mais novo)	

A taxa de envelhecimento é de, arredondadamente, 5%, exatamente igual ao ano anterior, por outro lado, a taxa de emprego jovem, não obstante ser igual (18 efetivos) em números absolutos, em termos percentuais apresenta uma ligeira diminuição, já que em 2018 representavam 14% e em 2019 situam-se nos 13%, por força do aumento do número de trabalhadores.

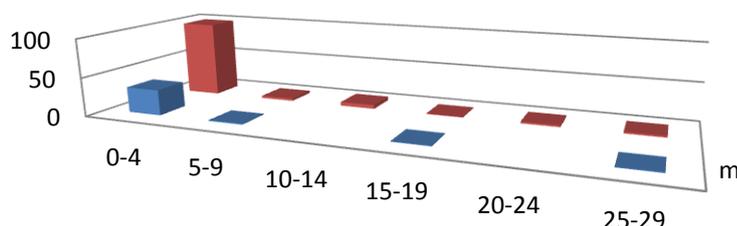
<b>Taxa de envelhecimento</b>	<b>4,72%</b>	<b>Nível Médio Etário Masculino</b>	<b>40,97</b>
(Efetivo ≥ 55 anos/Efetivo total x 100)		(∑ das idades dos homens/Efetivo masculino)	
<b>Taxa de emprego jovem</b>	<b>12,83%</b>	<b>Nível Médio Etário Feminino</b>	<b>42,47</b>
(Efetivo ≤ 34 anos /Efetivo total x 100)		(∑ das idades das mulheres/Efetivo feminino)	

### 1.5 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de antiguidade e género.

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade reflete uma concentração significativa de trabalhadores/as no intervalo dos 0-4 anos de serviço (132 trabalhadores/as), equivalente a 89% do total de efetivos.

Tal facto deve-se à regularização ocorrida ao abrigo do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP) através do qual

foram integrados trabalhadores no mapa de pessoal do ACM, IP, em Outubro de 2018, fazendo do mapa de pessoal do ACM, IP um mapa jovem.



	0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29
m	33	1		1		1
f	99	3	5	1	2	2

(Gráfico nº. 4 – Efetivos por antiguidade e género)

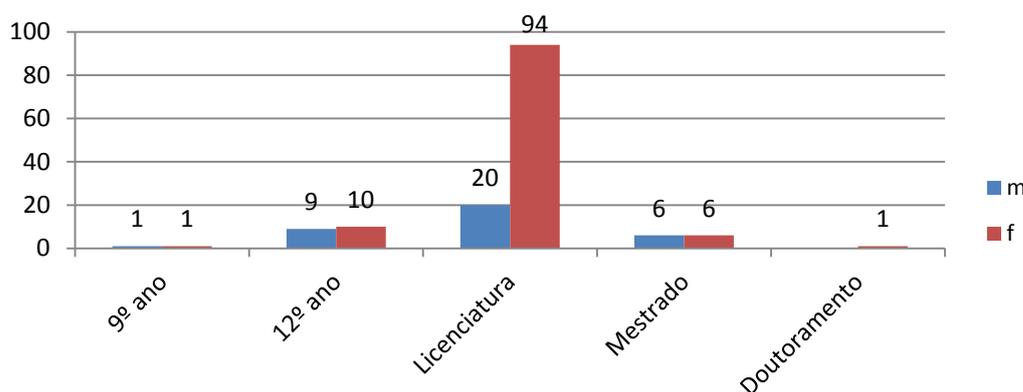
No que concerne à análise da antiguidade de serviço por género, verifica-se a predominância do género feminino em todos os intervalos.

<b>Nível Médio Antiguidade</b> ( $\Sigma$ antiguidade (anos) /Efetivo total)	2,48	<b>Nível Médio Antiguidade   Masculino</b> ( $\Sigma$ antiguidade Homens) /Efetivo total masculino)	2,58
		<b>Nível Médio Antiguidade   Feminino</b> ( $\Sigma$ antiguidade Mulheres) /Efetivo total feminino)	2,61

A média de antiguidade na Administração Pública, dos trabalhadores/as do ACM, IP, situa-se nos 2 anos.

## 1.6 Contagem de trabalhadores/as segundo o nível de escolaridade e género.

Quanto a estrutura habilitacional dos trabalhadores do ACM, IP, em 31 de Dezembro de 2019, verifica-se que o nível mais representativo é o da Licenciatura, onde se encontram cerca de 77,02% dos trabalhadores/as.



(Gráfico nº. 5 – Efetivos por nível académico e género)

O pessoal dirigente e técnico superior corporiza os grupos de pessoal com formação académica de nível superior, sendo que as carreiras de Assistente Técnico e Operacional representam o grupo de pessoal (cerca de 14,18%) com um nível habilitacional até ao 12º ano ou equivalente.

<b>Índice de Tecnicidade</b> (Hab. Académicas Sup./Efetivo total x 100)	<b>85,81%</b>	<b>Índice de Tecnicidade   Masculino</b> (Hab. Académicas Sup. Homens/Efetivo total x 100)	<b>19,59%</b>
		<b>Índice de Tecnicidade   Feminino</b> (Hab. Académicas Sup. Mulheres/Efetivo total x 100)	<b>68,24%</b>

É reconhecido que a qualificação de recursos humanos é fundamental para que os trabalhadores/as disponham de competências adequadas aos cargos e tarefas que lhes estão atribuídos.

Apesar da “juventude” do seu mapa de pessoal o índice de tecnicidade, situado nos 86%, reflete a contínua preocupação em recrutar trabalhadores com um elevado nível técnico.

## 2 Admissões, regressos e saídas.

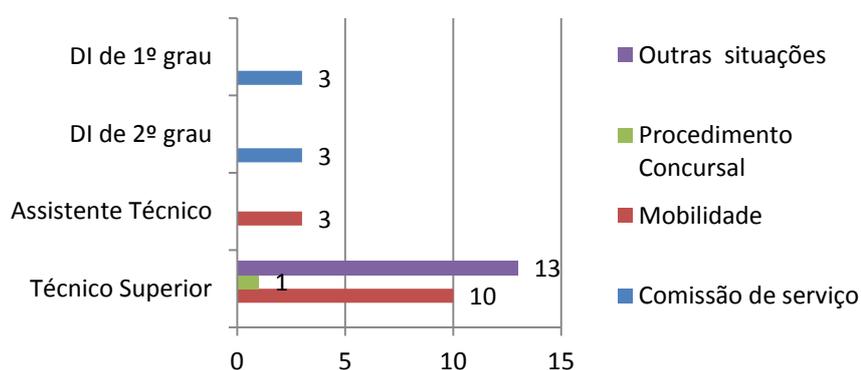
O Alto Comissariado para as Migrações, IP, é um instituto recente, onde se registaram neste último ano alguns movimentos de entradas e saídas, nomeadamente após a integração do Programa Escolhas na orgânica do ACM, IP, conforme a Resolução do Conselho de Ministros nº. 151/2018, os trabalhadores daquele programa foram em janeiro de 2019 absorvidos no mapa de pessoal do ACM, IP

## 2.1 Contagem de trabalhadores/as admitidos/as regressados/as durante o ano;

Durante o período em análise, foram admitidos ou regressaram, total de 33 trabalhadores.

Por mobilidade foram 13 técnicos superiores e 3 assistente técnico.

Por comissão de serviços iniciaram no decorrer do ano um total de 6 Dirigentes Intermédios.

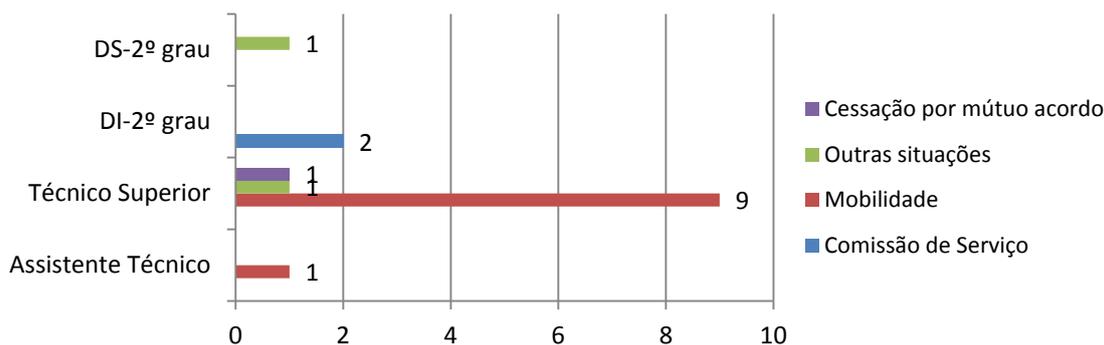


(Gráfico nº. 6 – Admissões ou regressos segundo o cargo/carreira e o motivo)

Sendo que, 2 desses são equiparados a Dirigentes Intermédios de 1 grau pois pertenciam ao Programa Escolhas, foi ainda nesse âmbito que foram considerados como integrados no ACM, IP mais 13 técnicos superiores.

## 2.2 Contagem das saídas de trabalhadores/as durante o ano e motivo;

Durante o ano de 2019 assistiu-se a um movimento significativo para o universo ACM, IP de saídas num total de 15 trabalhadores que por diversos motivos deixaram de exercer funções no Instituto.

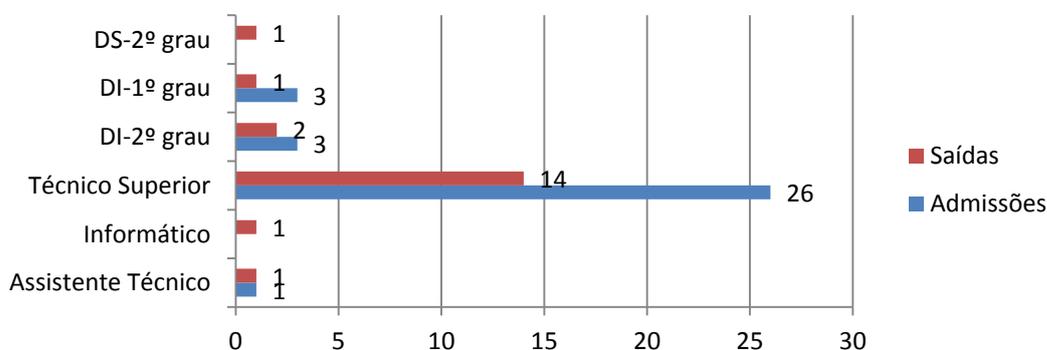


(Gráfico nº. 7 – Saídas segundo o cargo/carreira e o motivo)

À semelhança do ano transato, diversas situações ocorreram, nomeadamente saídas em mobilidade ou por cessaçã das mesmas, com regresso aos respetivos lugares de origem, ou ainda por cessaçã do exercício de funções de cargos dirigentes, cedências para exercício de funções em gabinetes ministeriais e na Assembleia da República, licenças sem vencimento, e rescisã do CTFP de um técnico superior.

### 2.3 Taxa de rotatividade de trabalhadores;

A taxa de rotaçã (*turnover*) do ACM, IP situa-se nos 16%. Este valor resulta da flutuaçã dos recursos humanos, no entanto, podemos considerar que um pequeno volume de rotatividade como o do ACM, IP, demonstra que se trata de um Instituto saudável, especialmente porque o número de entradas de trabalhadores (33 efetivos) é claramente superior ao número de saídas (15 efetivos), apresentando assim uma alta taxa de “reposiçã” dos recursos humanos (220%)



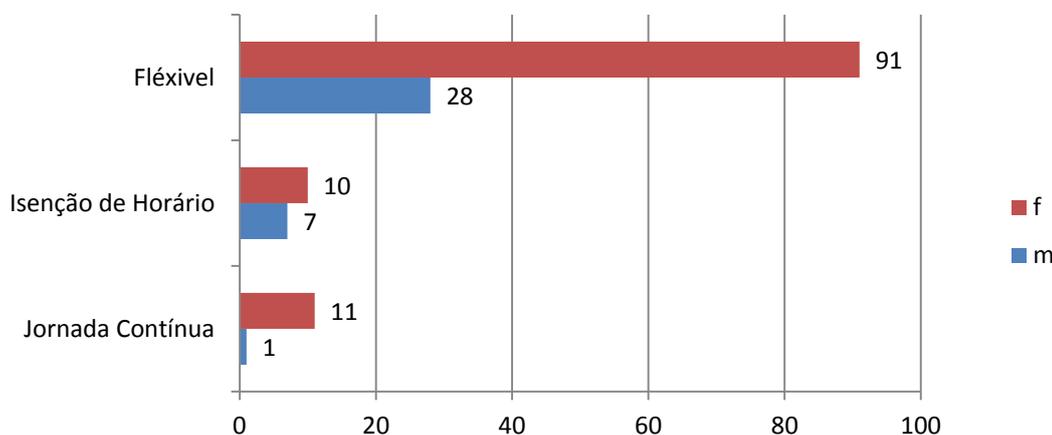
(Gráfico nº. 8 – “Turnover” segundo o cargo/carreira)

<b>Taxa de rotação (turnover)</b> ([nº saídas + nº admissões/2]/Efetivo total x 100)	16,21%	<b>Taxa de reposição</b> (Total de admissões/Total de saídas x 100)	220%
---	--------	--	------

### 3. Horário, Trabalho Suplementar e Absentismo

#### 3.1 Modalidade de horário;

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, a isenção de horário e a jornada contínua.



(Gráfico nº. 9 – Modalidade de horário segundo o género)

A maioria dos trabalhadores, 80%, pratica a modalidade de horário flexível de 35 horas semanais, com plataformas fixas das 10h00 ao 12h00 e das 14h30 às 16h30. Cumprem jornada contínua de 30 horas semanais, 8,10% e tem isenção de horário cerca de 17 dirigentes (11,48%).

#### 3.2 Trabalho Suplementar;

Durante o ano de 2019, recorreu-se, quando absolutamente necessário, a trabalho suplementar diurno e por vezes em dias de descanso e feriados, o que atingiu um total de 1.385 horas, a que corresponde uma taxa de utilização de trabalho suplementar de 88%.

<b>Taxa de Trabalho Suplementar</b>		<b>Dispersão por categoria em horas</b>	
( $\Sigma$ Trab.suplementar/ $\Sigma$ Horas trabalháveis x 100)	87,60%	Técnico Superiores	737h
horas trabalháveis no ano de 2019 descontando os 22 dias úteis de férias <b>1581</b>		Assistentes Técnicos	102h
		Assistentes Operacionais	555h

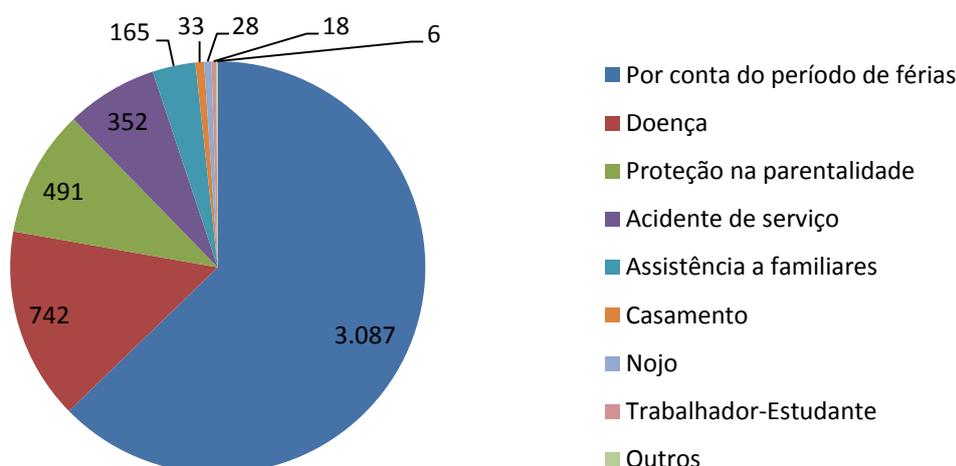
### 3.3 Absentismo;

O absentismo é definido pelas “ausências” do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, do local onde desempenha normalmente as suas funções, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não.

O número de ausências ao trabalho no ACM, IP, durante o ano de 2019 totalizou 4.895 dias, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 14%.

<b>Taxa de absentismo</b>	
( $\Sigma$ dias de ausência/[ $\Sigma$ dias trabalháveis x total dos efetivos] x 100)	14,44%
dias trabalháveis no ano de 2019 descontando os 22 dias úteis de férias <b>229</b>	

Não observando a ausência por conta do período de férias, que representa 63%, verificamos que o segundo maior motivo para faltar ao serviço foi a “doença do próprio”, cerca de 15%, seguindo da proteção na parentalidade, com 10% e, 7% em resultado de acidente em serviço. Já a assistência a familiares conta com 3% e as outras tipologias de faltas somadas obtêm o valor de 2%.



(Gráfico n.º.10 – Número total de dias de ausência ao serviço por motivo)

Observando a tabela seguinte verificamos que, cada trabalhador em média faltou 33 dias por ano, estando nestes cálculos incluídos os 22 dias úteis de férias.

Em termos de género, o género masculino faltou em média 28 dias e o feminino cerca de 35 dias/ano.

<b>Média de absentismo</b> ( $\Sigma$ dos dias de absentismo/Efetivo total)	33,07	<b>Média de absentismo   Masculino</b> ( $\Sigma$ dos dias de absentismo masculino/Efetivo masculino)	28,36
		<b>Média de absentismo   Feminino</b> ( $\Sigma$ dos dias de absentismo feminino/Efetivo feminino)	34,58

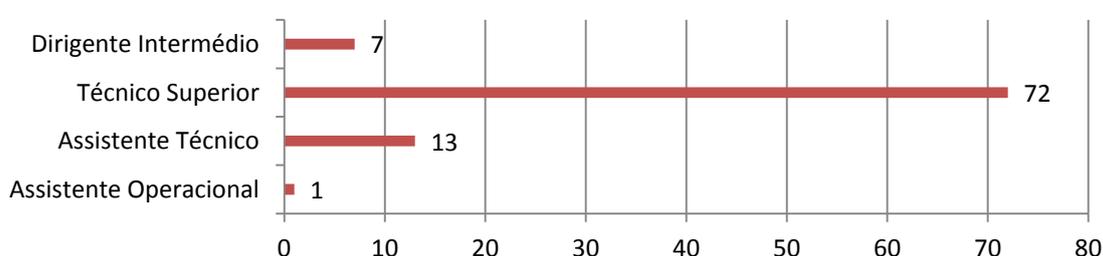
#### 4. Formação Profissional

Uma das apostas do ACM, IP é a formação contínua dos seus trabalhadores, dotando assim os seus recursos humanos com as competências necessárias para acompanhar o esforço evolutivo da missão a que este Instituto se propõem todos os anos.

Nesse sentido, a identificação das necessidades de formação dos trabalhadores é realizada anualmente, numa relação estreita entre o Núcleo de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos e os respetivos Coordenadores de Núcleo e ou Departamento.

Com base no diagnóstico de necessidades é elaborado o plano de formação, onde constam todos as ações formativas, que o Instituto pretende promover, quer a um nível interno ou ainda em parceria com agentes externos, com vista à melhoria constante das competências e consequentemente do desempenho da organização e dos trabalhadores. Por esse motivo as tipologias de formação impulsionada pelo ACM, IP, podem recorrer a meios internos ou a entidades externas, empresas formadoras ou formandos externos.

#### 4.1 Participações e participantes;



(Gráfico nº.11 – Número de participantes em ações de formação por cargo/carreira)

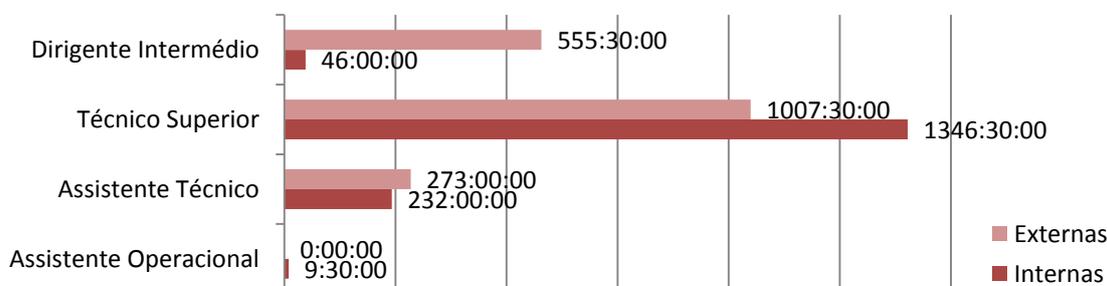
A formação profissional envolveu cerca de 93% dos trabalhadores do ACM, IP, abrangendo quase todas as carreiras/categorias existentes incluindo o pessoal dirigente. Salienta-se que os técnicos superiores e os assistentes técnicos foram os grupos com maior representatividade nas ações de formação, uma vez que também são os dois maiores grupos de trabalhadores.

#### Taxa de participação na formação

( $\Sigma$  participantes em formações/total dos efetivos] x 100)

92,67%

#### 4.2 Volume de horas de formação



(Gráfico nº.12 – Número de horas despendidas em ações de formação por cargo/carreira)

Os trabalhadores do ACM, IP, usufruíram, cumulativamente, de 3469:20:00 de horas de formação profissional, distribuídas por 1835:60:00 horas externas e 1633:60:00 horas internas.

### 4.3 Custos com formação

O custo total com ações de formação foi de 6.459,00€, os quais foram inteiramente despendidos em formação externa. A taxa de investimento em formação, que se traduz no rácio entre despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,20%.

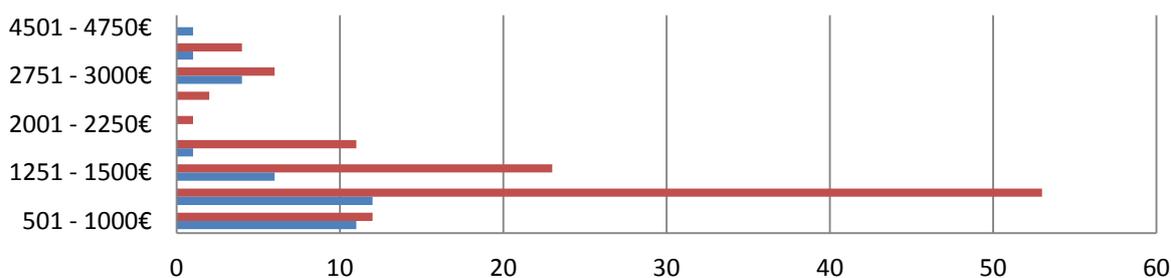
#### Taxa de investimento em formação

( $\Sigma$  despesas com formação / ( $\Sigma$  dos encargos com pessoal x 100))

0,20%

## 5 Encargos com Pessoal

### 5.1 Estrutura remuneratória;



	501 - 1000€	1001 - 1259€	1251 - 1500€	1501 - 1750€	2001 - 2250€	2501 - 2750€	2751 - 3000€	3251 - 3500€	4501 - 4750€
Feminino	12	53	23	11	1	2	6	4	
Masculino	11	12	6	1	0	0	4	1	1

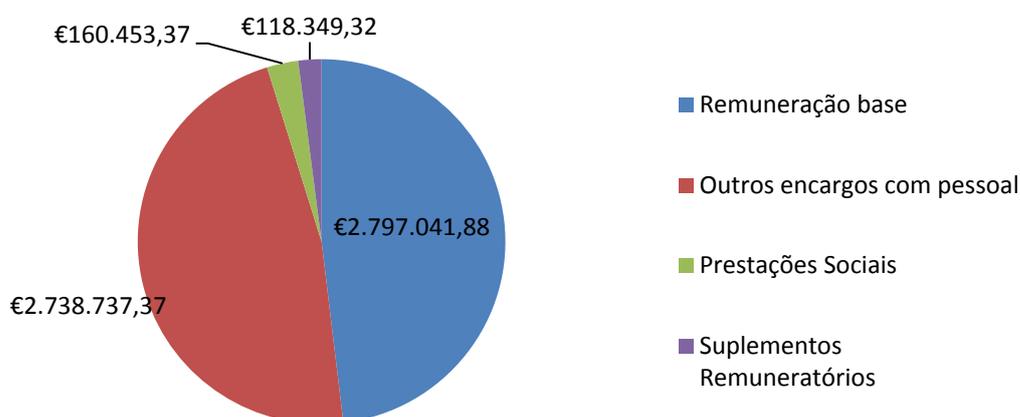
(Gráfico nº.11 – Estrutura remuneratória por género)

Uma parte representativa dos trabalhadores (44%) auferem remunerações do escalão “1001 – 1259€”, este escalão abrange 65 trabalhadores, logo seguido do escalão “1251 – 1500€”, com um peso de 20%.

A moda salarial encontra-se no valor mensal de 1201,48€, sendo o valor mínimo auferido de 635,07€ por trabalhadores na categoria de Assistente Operacionais e o valor máximo de 4512,09€ por cargo de dirigente.

O leque salarial líquido é o valor que indica o número de vezes que o salário máximo é superior ao salário mínimo, que no ano transato foi de 7,10x valor que tem os dirigentes incluídos.

## 5.2 Encargos com pessoal



(Gráfico nº.12 – Encargos com o pessoal)

Os encargos globais com os trabalhadores contabilizaram 5.814.581,94€, destes a maior parte corresponde as remunerações base abonadas e aos encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentação e a Segurança Social.

Da análise do montante inscrito no item de Suplementos Remuneratórios, verifica-se que o mesmo se distribui da seguinte forma: 60% vai para despesas de Representação, 20% para pagamento de Ajudas de Custo, 12% para abono do Trabalho Suplementar e por último 8% para outros Suplementos Remuneratórios.

Os encargos com prestações sociais que totalizaram 160.453,37€, referem-se ao montante destinado aos subsídios de refeição.

## Considerações Finais

Os dados e indicadores apresentados neste Balanço Social espelham o planeamento e a gestão de recursos humanos do ACM, IP ao longo de 2019.

Desta análise destacamos o seguinte:

- ✓ No final de 2019 contavam-se com 148 trabalhadores, mais 19 trabalhadores do que no ano anterior. No entanto atendendo às atuais atribuições do ACM, IP e à conjuntura sociopolítica que atravessamos, o planeamento de necessidades de recursos humanos para o desenvolvimento das atividades deste Organismo evidencia uma eventual necessidade de admissão de mais trabalhadores;
- ✓ O número absoluto de trabalhadores com idade superior a 55 anos manteve-se inalterável, não obstante a ligeira oscilação da taxa de envelhecimento de 5,42% em 2018 para 4,72% em 2019. Esta tendência de manutenção, associada a uma ligeira diminuição de 1,12% entre a taxa de emprego jovem de 2018 (13,95%) e 2019 (12,83%), pode deste já vir a constituir-se um alerta para a necessidade de não deixar envelhecer os efetivos a médio prazo;
- ✓ A taxa de feminização foi de 75,67%, o que é bastante significativa, para um universo de 148 trabalhadores;
- ✓ A idade média dos trabalhadores é de 42 anos, sendo o leque etário de 2,9 e a amplitude também de 42 anos;
- ✓ O grau académico dominante foi a licenciatura, com 77% traduzindo um elevado índice de tecnicidade dos recursos humanos em funções;
- ✓ A taxa de absentismo foi de 14,44% e a média dos dias de ausência ao serviço foi de 33,07 dias, mas realça-se que neste número se encontram incluídos os 22 dias de férias a que os trabalhadores têm direito.
- ✓ A taxa de participação em ações de formação profissional foi de 92,67%, sendo os encargos com a formação profissional marginais (0,2%) no total de encargos com o pessoal;
- ✓ A moda salarial mensal ficou nos 1201,48€, e o leque salarial ilíquido diz-nos que o salário mais elevado foi de 7,10 vezes o salário mínimo, cálculos em que se encontram incluídos os abonos de dirigentes;

- ✓ Os encargos globais com os trabalhadores contabilizaram 5.814.581,94€, sendo a maior parte para as remunerações base e os encargos com prestações sociais que totalizaram 2.738.737,37€.

## Abreviaturas e Siglas

Sigla	Designação
ACM	Alto Comissariado para as Migrações
AT	Assistente Técnico
DI de 1º grau	Dirigente Intermédio de 1º grau
DI de 2º grau	Dirigente Intermédio de 2º grau
DS de 1º grau	Dirigente Superior de 1º grau
TS	Técnico Superior
DS de 2º grau	Dirigente Superior de 2º grau
PREVEPAP	Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública