

MT e BTE que não tenham contratado no mercado livre o seu fornecimento.

- 2 —
3 — (Revogado.)
4 — (Revogado.)»

Artigo 9.º

Norma revogatória

São revogados os n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 104/2010, de 29 de setembro.

Artigo 10.º

Regiões Autónomas

O presente decreto-lei não é aplicável às Regiões Autónomas.

Artigo 11.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, com exceção do n.º 2 do artigo 5.º, que entra em vigor em 1 de junho de 2012.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de fevereiro de 2012. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã Rabaça Gaspar* — *Álvaro Santos Pereira*.

Promulgado em 15 de março de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 19 de março de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

Decreto-Lei n.º 76/2012

de 26 de março

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respetivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objetivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objetivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de otimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

Decorridos mais de 30 anos desde a criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) com o objetivo de promover e garantir a igualdade de oportunidades e de tratamento no trabalho e emprego entre

homens e mulheres, competência posteriormente alargada à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço, a missão da CITE foi ampliada à promoção da igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no terceiro setor.

Mantidas as atribuições necessárias à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições do trabalho, nomeadamente quanto ao acompanhamento das vítimas de discriminação e, bem assim, quanto à independência da CITE enquanto garante da igualdade no trabalho e no emprego, clarificadas aquando da transposição da Diretiva n.º 2002/73/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de setembro, o presente diploma mantém a atribuição de personalidade jurídica à CITE e, em consequência, a capacidade judiciária, habilitando-a ao acompanhamento de vítimas de discriminação em razão do sexo no acesso e na manutenção do trabalho, no emprego e formação profissional, como também de pessoas prejudicadas por motivo de violação das normas relativas aos direitos de parentalidade.

Na presente orgânica são ainda mantidas as competências da CITE enquanto entidade promotora do diálogo social para as questões da igualdade entre homens e mulheres em contexto laboral.

Considerando que a negociação coletiva é um instrumento complementar da regulamentação legal na promoção e reforço da igualdade de género, compete, pois, à CITE, em articulação com os parceiros sociais, criar as condições necessárias para valorizar os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho na perspetiva das vantagens acrescidas que podem representar em termos de flexibilidade, compromisso e participação.

Por conseguinte, permanece na CITE a competência para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria laboral, no que se refere à sua conformidade com as exigências de respeito pela igualdade e proibição da discriminação nos termos consagrados no Código do Trabalho.

Foram consultados os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

Assim:

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 198.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Natureza

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, abreviadamente designada por CITE, é um órgão colegial tripartido, dotado de autonomia administrativa e personalidade jurídica.

Artigo 2.º

Missão

A CITE tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

Artigo 3.º

Atribuições próprias e de assessoria

A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções próprias e de assessoria:

a) Emitir pareceres em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego, sempre que solicitados pelo serviço com competência inspetiva no domínio laboral, pelo tribunal, pelos ministérios, pelas associações sindicais e de empregadores, pelas organizações da sociedade civil, por qualquer pessoa interessada ou ainda por iniciativa própria;

b) Emitir parecer prévio ao despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou de trabalhador no gozo de licença parental;

c) Emitir parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores com filhos menores de 12 anos;

d) Analisar as comunicações das entidades empregadoras sobre a não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou trabalhador durante o gozo da licença parental;

e) Apreciar as queixas que lhe sejam apresentadas ou situações de que tenha conhecimento indiciadoras de violação de disposições legais sobre igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

f) Prestar informação e apoio jurídico em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

g) Comunicar ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral os pareceres da CITE que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória em razão do sexo;

h) Solicitar, ao serviço com competência inspetiva no domínio laboral, a realização de visitas aos locais de trabalho, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias em razão do sexo, podendo essas visitas ser acompanhadas por representante da CITE;

i) Apreciar a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme previsto no Código do Trabalho;

j) Apreciar a legalidade da decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, sempre que exista suspeita de discriminação, conforme o previsto no Código do Trabalho;

l) Analisar os avisos de concurso de ingresso na Administração Pública, anúncios de oferta de emprego no setor privado e outras formas de publicitação de pré-seleção e recrutamento;

m) Assistir as vítimas de discriminação em razão do sexo, no trabalho, emprego ou formação profissional, sem prejuízo do direito das vítimas ou de outras entidades competentes intervirem em processos judiciais ou administrativos, nos termos legais;

n) Promover diligências de conciliação em caso de conflito individual em questões de igualdade e não discrimi-

nação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e privada, quando solicitado por ambas as partes;

o) Recomendar aos membros do Governo responsáveis pelas áreas do emprego e da Administração Pública a adoção de legislação que promova a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional, na proteção da parentalidade e na conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Artigo 4.º

Atribuições no âmbito do diálogo social

A CITE prossegue as seguintes atribuições, no âmbito das suas funções de fomento e acompanhamento do diálogo social:

a) Assessorar, quando solicitado, os parceiros sociais e outras entidades responsáveis pela elaboração de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

b) Sensibilizar os negociadores sindicais e patronais para as matérias de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, de proteção da parentalidade e de conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

Artigo 5.º

Atribuições de apoio técnico e registo

A CITE prossegue as seguintes atribuições, no exercício das suas funções de apoio técnico e registo:

a) Apoiar e dinamizar iniciativas nas áreas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, promovidas por outras entidades públicas, privadas ou cooperativas ou em parceria com as mesmas;

b) Promover a formação na área laboral de públicos estratégicos;

c) Apoiar a publicação e divulgação de informação relevante na área da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

d) Cooperar a nível nacional e internacional com entidades públicas e privadas em ações e projetos, no âmbito das atribuições da CITE;

e) Organizar o registo das decisões judiciais que lhe sejam enviadas pelos tribunais em matéria de igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no emprego, no trabalho, na formação profissional, de proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal e informar sobre o registo de qualquer decisão já transitada em julgado;

f) Instituir um sistema de recolha de dados, acompanhamento e monitorização, em articulação com outras entidades públicas com atribuições na área do tratamento de dados relativos à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação

profissional, à proteção da parentalidade e conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

g) Divulgar anualmente indicadores sobre o progresso da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

h) Criar e manter em funcionamento um centro de documentação, físico e eletrónico, acessível ao público.

Artigo 6.º

Composição

1 — A CITE é composta pelos seguintes membros:

a) Um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside;

b) Um representante do ministério com atribuições na área da igualdade;

c) Um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública;

d) Um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e da segurança social;

e) Dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social;

f) Um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social.

2 — Os membros da CITE podem ser substituídos a todo o tempo pela entidade que representam.

3 — Além dos membros representantes efetivos, as entidades representadas indicam, pelo menos, um suplente.

Artigo 7.º

Presidente

1 — A CITE é dirigida por um presidente, coadjuvado por um vice-presidente, cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, respetivamente.

2 — Sem prejuízo das competências que lhe sejam conferidas por lei, delegadas ou subdelegadas, compete ao presidente da CITE:

a) Representar a CITE;

b) Definir a ação da CITE de acordo com a missão prevista no artigo 2.º e coordenar as respetivas atividades segundo o plano de atividades anualmente aprovado em reunião plenária;

c) Convocar e presidir às reuniões plenárias;

d) Submeter a aprovação da CITE reunida em plenário os pareceres previstos nas alíneas a), b), c) e e) do artigo 3.º;

e) Participar na definição, acompanhamento, execução e avaliação das políticas relativas à promoção da igualdade e da não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

f) Participar na definição, acompanhamento e avaliação da execução de planos nacionais relativos à igualdade e à não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

g) Intervir nos processos de preparação de instrumentos legislativos respeitantes à promoção da igualdade e da não

discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;

h) Coordenar as reuniões mensais previstas no artigo 9.º;

i) Assegurar a representação do Estado Português nas instâncias internacionais e europeias, no âmbito das respetivas atribuições.

3 — O vice-presidente exerce as competências que lhe sejam delegadas ou subdelegadas pelo presidente, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 8.º

Mapa de cargos de direção

Os lugares de direção superior de 1.º e 2.º graus, constam do mapa anexo ao presente decreto-lei, do qual faz parte integrante.

Artigo 9.º

Igualdade na negociação coletiva

1 — Para efeitos do disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a CITE reúne mensalmente para apreciar de forma fundamentada a legalidade de disposições em matéria de igualdade e não discriminação constantes de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou de decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária.

2 — As reuniões mensais sobre igualdade na negociação coletiva integram os seguintes elementos:

a) O presidente da CITE;

b) Um representante de cada uma das entidades representadas na CITE;

c) Um representante do serviço competente para as relações laborais do ministério com atribuições na área do emprego;

d) Um representante do serviço com competência inspetiva no domínio laboral;

e) Especialistas nas áreas da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no trabalho e no emprego e da negociação coletiva, no número máximo de quatro, a convite do presidente.

Artigo 10.º

Funcionamento

1 — A CITE reúne em plenário por iniciativa do presidente ou de um terço dos seus membros.

2 — A CITE só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros, reunidos em plenário.

3 — A CITE delibera por maioria dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 11.º

Recursos humanos e financeiros

1 — O Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP, I. P.), assegura a afetação de recursos humanos necessários ao cumprimento da missão da CITE.

2 — Os encargos com o pessoal, apoio administrativo, logístico e de funcionamento da CITE, bem como os encar-

gos decorrentes da prossecução das atribuições que lhe estão cometidas, são suportados pelo orçamento do IIEFP, I. P.

Artigo 12.º

Cooperação com outras entidades

1 — No exercício das respetivas atribuições, a CITE colabora com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e demais organismos encarregues da defesa da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, no trabalho, no emprego e na formação profissional, da proteção da parentalidade e da conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

2 — No exercício das suas atribuições, a CITE pode solicitar informações e pareceres a qualquer entidade pública ou privada, bem como a colaboração de peritos quando se justifique.

Artigo 13.º

Norma revogatória

É revogado o Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro.

Artigo 14.º

Entrada em vigor

O presente decreto-lei entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação.

Visto e aprovado em Conselho de Ministros de 9 de fevereiro de 2012. — *Pedro Passos Coelho* — *Vitor Louçã Rabaça Gaspar* — *Miguel Fernando Cassola de Miranda Relvas* — *Alvaro Santos Pereira* — *Luís Pedro Russo da Mota Soares*.

Promulgado em 15 de março de 2012.

Publique-se.

O Presidente da República, ANÍBAL CAVACO SILVA.

Referendado em 19 de março de 2012.

O Primeiro-Ministro, *Pedro Passos Coelho*.

ANEXO

Mapa de cargos de dirigentes

(a que se refere o artigo 8.º)

Designação dos cargos dirigentes	Qualificação dos cargos dirigentes	Grau	Número de lugares
Presidente	Direção superior.	1.º	1
Vice-presidente	Direção superior.	2.º	1

MINISTÉRIO DA AGRICULTURA, DO MAR, DO AMBIENTE E DO ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Decreto Regulamentar n.º 34/2012

de 26 de março

No âmbito do Compromisso Eficiência, o XIX Governo Constitucional determinou as linhas gerais do Plano de Redu-

ção e Melhoria da Administração Central (PREMAC), afirmando que o primeiro e mais importante impulso do Plano deveria, desde logo, ser dado no processo de preparação das leis orgânicas dos ministérios e dos respetivos serviços.

Trata-se de algo absolutamente estruturante, por um lado, para o início de uma nova fase da reforma da Administração Pública, no sentido de a tornar eficiente e racional na utilização dos recursos públicos e, por outro, para o cumprimento dos objetivos de redução da despesa pública a que o país está vinculado. Com efeito, mais do que nunca, a concretização simultânea dos objetivos de racionalização das estruturas do Estado e de melhor utilização dos seus recursos humanos é crucial no processo de modernização e de otimização do funcionamento da Administração Pública.

Importava decididamente repensar e reorganizar a estrutura do Estado, no sentido de lhe dar uma maior coerência e capacidade de resposta no desempenho das funções que deverá assegurar, eliminando redundâncias e reduzindo substancialmente os seus custos de funcionamento.

A lei orgânica do Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (MAMAOT) reestruturou o Gabinete de Planeamento e Políticas (GPP) do anterior Ministério da Agricultura, do Desenvolvimento Rural e das Pescas, adaptando a missão deste organismo à transversalidade do novo quadro de responsabilidades do MAMAOT.

Importa garantir que o GPP continue a desempenhar funções transversais ao ministério como as relações internacionais, a coordenação do orçamento e do sistema de planeamento e do subsistema de avaliação do desempenho dos serviços, sem deixar de manter também as anteriores importantes funções de apoio à definição e acompanhamento da Política Agrícola Comum, nomeadamente no âmbito das ajudas diretas, da organização comum dos mercados agrícolas e da conceção dos programas de desenvolvimento rural.

No domínio transversal, são transferidas do Departamento de Prospetiva e Planeamento e Relações Internacionais do antigo Ministério do Ambiente e Ordenamento do Território, as atribuições e estruturas no domínio da coordenação e acompanhamento dos instrumentos de planeamento e orçamento, do subsistema de avaliação de desempenho dos serviços e das relações internacionais.

Ainda neste âmbito, é de realçar que o GPP é agora investido nas funções de entidade coordenadora do orçamento do MAMAOT, impondo-se que sejam também transferidas de ambas as secretarias-gerais para este organismo as correspondentes atribuições e as indispensáveis estruturas de apoio.

Por outro lado, em resultado da nova visão integrada do território e dos recursos naturais que subjaz à criação do MAMAOT e em função das opções assumidas relativamente à revalorização da área da segurança alimentar, impõe-se que as atribuições cometidas ao GPP nestes domínios sejam adequadamente enquadradas em organismos mais vocacionados para a sua dinamização, pelo que deixam de estar aqui integradas.

Assim:

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 4/2004, de 15 de janeiro, e nos termos da alínea c) do artigo 199.º da Constituição, o Governo decreta o seguinte:

Artigo 1.º

Natureza

O Gabinete de Planeamento e Políticas, abreviadamente designado por GPP, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa.