



# BOLETIM OFICIAL

## ÍNDICE

### CONSELHO DE MINISTROS:

#### Resolução n° 70/2018:

Autoriza a realização de despesas com a aquisição de bens e serviços que compõem o sistema integrado de controlo de fronteiras. .... 1304

#### Resolução n° 71/2018:

Autoriza o Instituto de Estradas de Cabo Verde a realizar despesas com a contratação pública da Empreitada de Reabilitação e Manutenção com Base no Desempenho e por Obrigação de Resultados – REMADOR, nas Estradas Nacionais da ilha do Fogo, referente aos trabalhos de Manutenção Corrente, Manutenção Periódica, Melhorias e Urgências Programadas. .... 1305

#### Resolução n° 72/2018:

Atribui ao Centro de Saúde da ilha do Maio o nome de “Centro de Saúde Enfermeiro Ilídio Évora Santos”. .... 1305

#### Resolução n° 73/2018:

Aprova as medidas conducentes à institucionalização do Campus do Mar de Cabo Verde. .... 1305

### CHEFIA DO GOVERNO:

#### Retificação:

À Portaria n° 19/2018, que aprova o modelo de declaração de informação relativa a informação financeira, publicada no *Boletim Oficial* n° 47, Série II, de 13 de junho de 2018. .... 1307

#### Retificação:

À Resolução n° 51/2018, que autoriza as admissões na Administração Pública para o ingresso de quadros no Ministério da Saúde e da Segurança Social, publicada no *Boletim Oficial* n° 40, Série I, de 20 de junho de 2018. .... 1309

### MINISTÉRIO DA FAMÍLIA E INCLUSÃO SOCIAL E MINISTÉRIO DAS FINANÇAS:

#### Portaria conjunto n° 22/2018:

Aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do pessoal do Instituto Cabo-verdiano da Igualdade e Equidade do Género. .... 1310

## CONSELHO DE MINISTROS

## Resolução nº 70/2018

de 30 de julho

A revisão do quadro legal relativo à entrada, permanência, saída e expulsão de estrangeiros do território nacional trouxe, a um tempo, preocupações relativas à necessidade de potencializar o nosso maior ativo económico, o turismo, facilitando as estadias de curta duração para esse efeito, mas também, preocupações intimamente ligadas à reconhecida necessidade de conferir às fronteiras nacionais um maior e mais moderno nível de controlo e de segurança.

Estas últimas preocupações levaram a que fosse preconizada uma reforma do sistema de controlo das fronteiras aéreas e marítimas do país, apetrechando-as com um sistema integrado de controlo que possa trazer as mais modernas soluções de controlo de pessoas e documentos, com recurso a sistemas biométricos, facilitando a comunicação das autoridades nacionais com as suas congéneres para a partilha de informação relevante e agilizando todo o processo de transposição das nossas fronteiras.

Efetivamente, as normas recém-aprovadas pela Lei n.º 19/IX/2017, de 13 de dezembro, que procede à segunda alteração à Lei n.º 66/VIII/2014, de 17 de julho, que define o regime jurídico de entrada, permanência, saída e expulsão de estrangeiros do território cabo-verdiano, bem como a sua situação jurídica, também alterada pela Lei n.º 80/VIII/2015, de 7 de janeiro, deixaram patente o firme compromisso com a visão de que a segurança das fronteiras aéreas é uma das principais prioridades de segurança nacional, alinhadas ainda com os nossos compromissos no quadro da nossa sub-região e do acordo de circulação de pessoas na Comunidade Económica dos Estados da África Ocidental (CEDEAO), bem como os assumidos com os Acordos de Facilitação e de Readmissão com a União Europeia, impondo que, com a urgência inerente à decisão já tomada e anunciada de se isentar de vistos os cidadãos da União Europeia e Reino Unido, sejam adotadas medidas profundas no sentido de instalação do referido sistema.

Foi com estes fundamentos que o Ministério da Administração Interna realizou um procedimento concursal, concurso restrito nº 03/UGA/2018, com vista a identificar um fornecedor para os bens e serviços do sistema integrado de controlo de fronteiras previsto, tendo sido realizado fora do âmbito da aplicação do Código de Contratação Pública, aprovado pela Lei n.º 88/VIII/2015, de 14 de abril, por força do disposto na alínea b) do n.º 3 no artigo 4.º do referido Código. O referido concurso, tendo mantido a estrita obediência aos princípios e boas práticas para a contratualização do fornecimento de bens ao Estado, foi realizado com a participação de um júri de diferentes instituições com conhecimento especializado na matéria, tendo, entretanto, sido cancelado, dado a exclusão de todas as concorrentes.

Nestes termos, considerando, porém, que se mantêm, de pleno, as razões que justificaram o referido procedimento;

Considerando que a urgência que havia já justificado o concurso levado a cabo, esta tornou-se ainda maior dado aos compromissos assumidos e já anunciados de isentar de vistos os cidadãos da União Europeia e Reino Unido que se desloquem a Cabo Verde a partir de janeiro de 2019, devendo, nessa altura, estar em funcionamento o novo sistema de segurança de fronteiras;

Considerando que o quadro de bens e equipamentos a adquirir e a colocar em funcionamento, cuja importação, desalfandegamento, entrega, mas também o próprio

conhecimento das especificações, muito particularmente considerando os riscos associados às tecnologias de informação, nomeadamente de *hacking*, justificam e recomendam, por questões absolutamente ligadas à segurança nacional, que se mantenha a não aplicação das normas estabelecidas pelo Código de Contratação Pública, sendo certo que, face à não adjudicação do concurso realizado, os princípios da contratação pública dão perfeita guarida à procura de um outro procedimento para a pretendida contratualização dos serviços e aquisição de bens;

Devendo o Governo garantir que o sistema integrado de segurança de fronteiras esteja em pleno funcionamento no momento em que se espera vir a verificar-se um aumento acentuado de entradas nas nossas fronteiras aéreas e marítimas, justifica-se a presente autorização para proceder à contratação, mediante ajuste direto, do fornecimento dos bens e serviços que deverão compor o sistema integrado de controlo de fronteiras.

Tal adjudicação deverá ter em consideração a experiência comprovada no desenvolvimento e fornecimento dos diferentes componentes do sistema, bem como de capacidade para apresentar uma solução “chave na mão”, acompanhada de formação e assistência técnica adequadas à importância, complexidade e sensibilidade das referidas componentes, de acordo com as especificações apresentadas pelo Governo, devendo ainda salvaguardar-se a previsão das garantias de boa execução do contrato que vier a ser celebrado, mediante os instrumentos financeiros usualmente previstos em contratos desta natureza.

Assim,

Ao abrigo do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 1/2009, de 5 de janeiro, a aplicar por força do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 88/VIII/2015, de 14 de abril; e

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1.º

**Autorização**

É autorizado o membro do Governo responsável pela área de Administração Interna a realizar despesas com a aquisição de bens e serviços que compõem o sistema integrado de controlo de fronteiras, mediante o procedimento de ajuste direto.

Artigo 2.º

**Crítérios de seleção**

1. A escolha da empresa com a qual se irá celebrar o contrato de fornecimento dos bens e serviços referidos no artigo anterior deve ter em consideração a experiência comprovada no desenvolvimento e fornecimento dos diferentes componentes do sistema e capacidade para apresentar uma solução “chave na mão”, acompanhada de formação e assistência técnica adequadas à importância, complexidade e sensibilidade das referidas componentes, de acordo com as especificações que lhe forem apresentadas, entre as quais se incluem os previstos nos artigos 10.º e 121.º da Lei n.º 66/VIII/2014, de 17 de julho, alterada pela Lei n.º 80/VIII/2015, de 7 de janeiro, e pela Lei n.º 19/IX/2017, de 13 de dezembro, devendo ainda incidir sobre as propostas, técnica e financeira, melhor avaliadas no procedimento realizado, cujos requisitos cumpram com os exigidos e as condições financeiras sejam as mais vantajosas.

2. O contrato a celebrar deve ainda prever garantias de boa execução, mediante os instrumentos financeiros usualmente previstos em contratos desta natureza.

## Artigo 3.º

**Prazo**

O procedimento para a celebração do contrato referido nos artigos anteriores deve ser concluído no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

## Artigo 4.º

**Entrada em vigor**

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros do dia 12 de julho de 2018.

O Primeiro-Ministro, *José Ulisses de Pina Correia e Silva*

**Resolução nº 71/2018**

de 30 de julho

A malha rodoviária nacional da ilha do Fogo, com cerca de 155 km de extensão, está sujeita a constantes desabamentos de rocha, devido à natureza geológica da ilha.

Os desabamentos referidos, além de danificarem as estradas, interditam a circulação de veículos, dificultando o acesso a localidades, bem como o acesso das populações a serviços básicos e o escoamento da produção agrícola.

Pelo que se revela fundamental assegurar a manutenção corrente das estradas nacionais, de modo a criar as condições que permitem a intervenção em casos de desabamentos, restabelecendo as condições de tráfego e, também, assegurar um adequado nível de serviço das estradas.

Assim,

Ao abrigo do disposto na alínea e) do n.º 1 do artigo 42.º do Decreto-lei n.º 1/2009, de 5 de janeiro, a aplicar por força do disposto no n.º 2 do artigo 3.º da Lei n.º 88/VIII/2015, de 14 de abril; e

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

## Artigo 1.º

**Autorização**

É autorizado o Instituto de Estradas de Cabo Verde a realização de despesas no valor total de 557.948.265\$60 (quinhentos e cinquenta e sete milhões, novecentos e quarenta e oito mil, duzentos e sessenta e cinco escudos e sessenta centavos) com a contratação pública da Empreitada de Reabilitação e Manutenção com Base no Desempenho e por Obrigação de Resultados – REMADOR, nas Estradas Nacionais da ilha do Fogo, referente aos trabalhos de Manutenção Corrente, Manutenção Periódica, Melhorias e Urgências Programadas, por um período de 4 (quatro) anos.

## Artigo 2.º

**Despesas**

As despesas, financiadas pelo Fundo Autónomo de Manutenção Rodoviária, enquadram-se no Projeto 70.06.01.03.25.01 do Fundo Rodoviário, rubrica 03.01.01.01.06.01- Outras Construções-Aquisições, inscrito no Plano Anual de Manutenção Rodoviária (PAMR) na Parte A1: Manutenção Corrente- Fogo, A2: Manutenção Periódica- Fogo e D1: Urgências Programadas- Fogo.

## Artigo 3.º

**Entrada em vigor**

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 13 de julho de 2018.

O Primeiro-Ministro, *José Ulisses de Pina Correia e Silva*

**Resolução nº 72/2018**

de 30 de julho

Tendo em conta que o Enfermeiro Ilídio Évora Santos foi uma figura incontornável da história da Ilha do Maio, mormente enquanto profissional de saúde de longa data;

Considerando que o mencionado Enfermeiro desempenhou, ao longo da sua carreira, diferentes cargos, de entre os quais se destacam os seguintes: (i) foi um “profissional de saúde de longa data, que conseguiu granjear grande respeito e admiração pelo empenho, competência, dedicação e grande espírito de solidariedade demonstrado durante os seus prestimosos serviços sanitários, e cuja dedicação e entrega, encontra-se ainda patente nos domínios social, político e religioso; (ii) como autarca, Vereador para a Área Social e Cultural, nos mandatos de 1996-2000 e 2000-2004: foi incansável na defesa intransigente da causa social e na promoção cultural da Ilha do Maio. As suas importantes ações na área social foram ao encontro dos mais necessitados e no campo cultural permitiu a ilha ganhar visibilidade; (iii) na esfera religiosa foi uma pessoa que registou, de forma indelével, o seu nome no percurso da Igreja Católica na Ilha. Cristão atento, servil, conselheiro, dinâmico, solidário e abnegado, emprestou grande parte da sua vida à causa religiosa, dando o seu valioso e enorme contributo para a afirmação e o enraizamento da fé católica na Ilha do Maio; (iv) e, finalmente, como Enfermeiro, condição que mais o notabilizou, prestou, com distinção, serviços no Centro de Saúde local, desde inícios da década de 80 até 12 de junho de 2016, dia da sua morte, o que mostra a relevância desta personalidade.

Assim, num aceno de reconhecimento pelos seus feitos e esforços consentidos em prol da Saúde e do bem-estar da população local;

Tendo sido ouvida a Comissão Nacional de Toponímia; e

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

## Artigo 1.º

**Atribuição de nome**

É atribuído ao Centro de Saúde da ilha do Maio o nome de “Centro de Saúde Enfermeiro Ilídio Évora Santos”.

## Artigo 2.º

**Entrada em vigor**

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 13 de julho de 2018.

O Primeiro-Ministro, *José Ulisses de Pina Correia e Silva*

**Resolução nº 73/2018**

de 30 de julho

O Governo avançou com o projeto de criação de uma Zona Económica Especial de Economia Marítima na Ilha de São Vicente (ZEEEM-SV), nomeadamente no domínio da Economia do Oceano e do aproveitamento da nossa centralidade atlântica, que envolve o setor portuário - pescas, reparação naval, transportes e logística, indústria e comércio, serviços marítimos e turismo.

A sua concretização assenta numa estratégia de médio e longo prazo ancorada no conhecimento e no desenvolvimento tecnológico e na qualificação dos recursos humanos, pelo que o seu pleno desenvolvimento requer a participação ativa dos setores da educação, da formação técnica profissional e da investigação académica e aplicada.

Neste contexto e ancorado no princípio de que a qualidade da educação e, especificamente, do ensino superior,

investigação e da formação, não pode ser dissociada da capacidade de produção e apropriação de conhecimentos científicos atuais e consentâneos aos desígnios nacionais, o Governo pretende criar as bases para institucionalizar o “Campus do Mar de Cabo Verde”, com sede na Cidade de Mindelo, ilha de São Vicente.

Ao ser institucionalizado, o Campus do Mar de Cabo Verde, viria a garantir que diversas instituições, cada uma com a sua valência específica, ajam concertadamente, sob um modelo de gestão integrado, articulado e racional, permitindo o aproveitamento das sinergias e as potencialidades da gestão partilhada de recursos e a formação dos recursos humanos necessários ao desenvolvimento do setor marítimo, numa perspetiva de prestação de serviços de alta qualidade, assim como de internacionalização e evolução da investigação nos domínios do mar, das pescas, das tecnologias de transportes marítimos e das mudanças climáticas, em suma, da economia azul.

Neste sentido, entende o Governo traçar metas e orientações, com vista à concretização do processo de institucionalização do Campus do Mar de Cabo Verde.

Assim,

Nos termos do n.º 2 do artigo 265.º da Constituição, o Governo aprova a seguinte Resolução:

Artigo 1.º

**Objeto**

A presente Resolução aprova as medidas conducentes à institucionalização do Campus do Mar de Cabo Verde, nos termos dos artigos subsequentes.

Artigo 2.º

**Estrutura do Campus do Mar de Cabo Verde**

O Campus do Mar deve ser estruturado de forma holística, compreendendo três pilares institucionalmente interdependentes:

- a) O pilar da formação técnico-profissional;
- b) O pilar do ensino superior; e
- c) O pilar da investigação.

Artigo 3.º

**Pilar da formação técnico-profissional**

1. O pilar da formação técnico-profissional, cuja missão será desenvolver e implementar ações de formação básica, modular e técnico-profissional em todos os domínios da Economia Marítima, para responder às necessidades do mercado nacional e internacional.

2. A constituição do pilar da formação técnico-profissional terá como núcleo fundacional a experiência e os recursos do Departamento de Transportes Marítimos, atualmente parte integrante da Faculdade de Engenharia e Ciências do Mar da Universidade de Cabo Verde (Uni-CV).

3. O desenvolvimento dos processos necessários, que incluem a elaboração do respetivo projeto e demais procedimentos indispensáveis, é da competência do departamento governamental responsável pela área da Economia Marítima, cujo trabalho deve ser executado em estreita articulação com a Universidade de Cabo Verde e o sector do Ensino Superior.

4. O prazo estabelecido para o desenvolvimento dos procedimentos exigidos para a constituição do pilar da formação técnico-profissional é de 12 meses.

Artigo 4.º

**Pilar do ensino superior**

1. O pilar do ensino superior, o qual visa a integração do ensino superior nas dinâmicas internacionais e a promoção da formação de quadros superiores de excelência, com

competências técnico-científicas equiparadas aos mais altos níveis de qualidade internacionais, para servir os objetivos de desenvolvimento da Economia Marítima e alavancar a participação de quadros nacionais no âmbito das oportunidades emergentes da internacionalização da Economia e das Empresas Nacionais.

2. A constituição do pilar do ensino superior terá como base a experiência e os recursos da Faculdade de Engenharia e Ciências do Mar da Universidade de Cabo Verde.

3. O desenvolvimento dos processos necessários, que incluem a elaboração do respetivo projeto e demais procedimentos indispensáveis, é da competência do departamento governamental responsável pela área do Ensino Superior, cujo trabalho deve ser executado em estreita articulação com a Universidade de Cabo Verde e com o setor da Economia Marítima.

4. O prazo estabelecido para o desenvolvimento dos procedimentos exigidos para a constituição do pilar do ensino superior é de 12 meses.

Artigo 5.º

**Pilar da investigação**

1. O pilar da investigação, cuja missão será promover o desenvolvimento e a realização de investigação científica nos domínios da oceanografia, recursos haliêuticos, clima, atmosfera e outros domínios correlacionados, assim como a domesticação do conhecimento científico de modo a propiciar o desenvolvimento das atividades ligadas à Economia Marítima e o aproveitamento das oportunidades de integração de Cabo Verde nas redes internacionais de pesquisas.

2. O pilar da investigação resulta do aproveitamento e rentabilização das sinergias e dos ativos diretamente ligados à investigação, tanto institucionais, como físicos, científico-laboratoriais e humanos, afetos ao Instituto Nacional de Desenvolvimento das Pescas, ao Laboratório de Produtos Alimentares e ao Centro Oceanográfico do Mindelo.

3. O desenvolvimento dos processos necessários, que incluem a elaboração do respetivo projeto e demais procedimentos indispensáveis, é da competência do departamento governamental responsável pela área da Economia Marítima, em estreita articulação com o sector do Ensino Superior e Investigação.

4. O prazo estabelecido para o desenvolvimento dos procedimentos exigidos para a constituição do pilar da investigação é de 6 meses.

Artigo 6.º

**Elaboração de Plano de Ação**

1. Os Departamentos Governamentais responsáveis pela aplicação das medidas conducentes à institucionalização do Campus do Mar de Cabo Verde, devem num prazo de 30 dias, a contar da data de entrada em vigor da presente Resolução, apresentar ao Conselho de Ministros, em função das respetivas responsabilidades, um Plano de Ação, que inclua a metodologia, as atividades e os recursos necessários a aplicação da presente Resolução.

2. Os Departamentos Governamentais a que se refere o número anterior obrigam-se, ainda, a:

- a) Apresentar trimestralmente e, sempre que solicitado relatórios das atividades desenvolvidas;
- b) Propor ações e medidas a serem tomadas para o desenvolvimento do projeto;
- c) Preparar o quadro legislativo e orgânico necessário à institucionalização do Campus do Mar de Cabo Verde;
- d) Compilar e publicitar todas as informações relevantes, relacionadas com as atividades do Campus do Mar de Cabo Verde.

## Artigo 7.º

**Modelo de governança do Campus do Mar**

O modelo de governança do Campus do Mar de Cabo Verde deve ser estruturado e institucionalizado de forma holística e integrada, de modo a manter a coerência e a consistência do projeto, tendo em vista a racionalização e gestão sistémica e sinérgica dos recursos e ativos afetos às diversas estruturas que o integram.

## Artigo 8.º

**Equipa de implementação das medidas**

A equipa responsável pela implementação da presente Resolução é integrada pelos seguintes elementos:

- a) Secretário de Estado Adjunto da Educação, que coordena;
- b) Secretário de Estado Adjunto da Economia Marítima;
- c) Coordenador da equipa de Coordenação da estrutura organizacional *ad hoc* para acompanhar o processo de planeamento e organização da Zona Económica Especial de Economia Marítima de São Vicente; e
- d) Um representante da Universidade de Cabo Verde.

## Artigo 9.º

**Entrada em vigor**

A presente Resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros de 13 de julho de 2018.

O Primeiro-Ministro, *José Ulisses de Pina Correia e Silva*

—————**o**so—————

CHEFIA DO GOVERNO

Secretaria-geral do Governo

**Retificação**

Por ter saído de forma inexacta a Portaria nº 19/2018, que aprova o modelo de declaração de informação relativa a informação financeira, publicada no *Boletim Oficial* nº 47, Série II, de 13 de junho de 2018, retifica e republica-se na íntegra:

**Portaria n.º 19/2018**

de 13 de junho

Em conformidade com o artigo 103.º do Código Geral Tributário, as instituições de crédito e sociedades financeiras estão sujeitas à obrigação de comunicação automática relativamente à abertura ou manutenção de contas por contribuintes cuja situação tributária não se encontre regularizada, integrados nas listas a aprovar pela Direcção Nacional das Receitas do Estado, bem como relativamente a movimentos com origem ou destino em entidades sujeitas a regime de tributação privilegiada, dentro ou fora do país.

A informação em causa é comunicada à Direcção Nacional das Receitas do Estado em modelo declarativo autónomo que deve ser entregue até ao final do mês de Dezembro de cada ano e que inclui a identificação das contas, o número de identificação fiscal dos titulares, o valor dos depósitos no ano, o saldo em 31 de Dezembro, e outros elementos que constem da declaração de modelo oficial.

Foi ouvido o Banco de Cabo Verde.

Assim:

Nos termos do no n.º 2 do artigo 103.º do Código Geral Tributário, aprovado pela Lei n.º 47/VIII/2013, de 20 de Dezembro;

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do artigo 205.º e pelo n.º 3 do artigo 264.º da Constituição; manda o Governo, pelo Ministro das Finanças o seguinte:

## Artigo 1º

**Modelo declarativo**

Em conformidade com o n.º 2 do artigo 103.º do Código Geral Tributário, é aprovado o modelo de declaração de informação relativa a informação financeira, constante de anexo a esta Portaria, e que dela fazem parte integrante e a respectiva instrução de preenchimento.

## Artigo 2º

**Procedimentos**

1. As instituições de crédito e sociedades financeiras devem enviar à Direcção Nacional de Receitas do Estado a declaração MOD 103, com informação dos contribuintes cuja situação tributária não se encontre regularizada integrados na lista aprovada pela Direcção Nacional de Receitas do Estado.

2. As entidades referidas no número anterior devem:

- a) Efetuar o registo no portal previamente credenciado pela Direcção Geral das Contribuições e Impostos (DGCI) para a receção das declarações eletrónicas. Caso ainda não disponha de conta de utilizador, o sujeito passivo pode cadastrar-se no portal [www.portondinosilha.cv](http://www.portondinosilha.cv), na área “virtual privada do contribuinte”;
- b) Efetuar o envio de acordo com os seguintes procedimentos:
  - i) Selecionar o serviço de entrega das declarações DGCI na área virtual privada do contribuinte;
  - ii) Preencher a declaração no Portal ou submeter os ficheiros previamente formatados, de acordo com as especificações técnicas disponibilizadas no site da DGCI;
  - iii) Validar a informação e corrigir os possíveis erros locais detetados no ato da validação;
  - iv) Submeter a declaração;
  - v) Consultar, a partir do dia seguinte, a situação definitiva da declaração devendo submeter caso indique a existência de anomalias, uma nova declaração corrigida.

## Artigo 3º

**Declaração de substituição**

Em caso de erro de facto ou de direito mencionado na declaração enviada nos termos do artigo 2º, as instituições de crédito e sociedades financeiras podem enviar a declaração de substituição nos termos, do artigo 83º do código geral tributário, com as necessárias adaptações, preenchendo apenas os campos e as colunas que evidenciam os erros.

## Artigo 4º

**Entrada em vigor**

A presente Portaria entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Gabinete do Ministro das Finanças, na Praia, aos 29 de junho de 2018. — O Ministro, *Olavo Avelino Garcia Correia*.



**MODELO 103- DECLARAÇÃO DE OPERAÇÕES FINANCEIRAS****INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO**

Preencha cuidadosamente a declaração de operações financeiras. Por favor, leia as recomendações seguintes.

**INDICAÇÕES GERAIS**

A Declaração de Operações Financeiras destina-se a cumprir a obrigação prevista no artigo 103º do Código Geral Tributário relativamente às operações financeiras que tenham como origem ou destinatário entidade localizada em país ou território com regime de tributação privilegiada, assim como a abertura, manutenção de contas de contribuintes cuja situação tributária não se encontre regularizada.

**QUEM DEVE APRESENTAR A DECLARAÇÃO**

A declaração deve ser apresentada pelas instituições de crédito e sociedades financeiras que tenham efetuado abertura, manutenção e movimentos nas condições já referidas.

**INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO**

Deve ser indicado:

**Quadro 1 – Identificação da Declaração** - Assinalar com “X” o campo Q1.1 relativo à “Primeira” quando se tratar da primeira declaração do ano a que se reportam as operações, ou o campo Q1.2- relativo à “Substituição”, quando se pretender substituir a informação que consta de declaração já entregue, no Q1.3 o ano a que respeitam as operações declaradas e no Q1.4 o ano, mês e dia da comunicação da informação financeira.

**Quadro 2 - Identificação da Entidade Declarante** – No Q2.1 o número de identificação fiscal da entidade declarante, no Q2.2 o nome da entidade declarante, no Q2.3 o código da Repartição de Finanças da sede da entidade declarante e no Q2.4 a respetiva designação.

**Quadro 3 - Operações Financeiras** - Neste quadro a entidade declarante deve preencher todos os campos e as respetivas colunas.

**Campo 2 – Identificação da Entidade Reportada**

**Na coluna NIF**- Número de Identificação Fiscal da entidade reportada, isto é, do titular da conta em que é alvo do reporte na declaração. No caso de se tratar de contas coletivas, deve ser indicado apenas o NIF do primeiro titular. No caso de abertura de conta, indicar o NIF do titular da conta.

**Na coluna Nome** – O nome ou designação social da entidade reportada. No caso de se tratar de contas coletivas, deve ser indicado apenas o nome do primeiro titular. No caso de abertura de conta, indicar o nome do titular da conta.

**Na coluna NIB** - O Número de Identificação Bancária da entidade reportada.

**Campo 3 – Identificação do Beneficiário:**

**Na coluna nome** - O nome ou designação social do beneficiário ou ordenante dos fundos (conforme seja uma remessa ou recebimento de fundos). No caso de abertura de conta, colocar “N/A” (Não Aplicável).

**Na coluna IBAN** - O International Bank Account Number do beneficiário ou ordenante dos fundos (conforme seja

uma remessa ou recebimento de fundos) ou o equivalente na área bancária da entidade. No caso de abertura de conta, colocar “N/A”.

**Na coluna SWIFT/BIC** - O Código de Identificação Bancária (Código SWIFT ou equivalente) do banco do beneficiário ou enante dos fundos (conforme seja uma remessa ou recebimento de fundos). No caso de abertura de conta, colocar “N/A”.

**Campo 4** – Neste campo deve ser inscrito o sentido da operação, isto é, se tem Cabo Verde como origem (colocar “O”), destino (colocar “D”) ou se é interna (colocar “I”). No caso de abertura de conta, colocar “N/A”.

**Campo 5** – Neste campo deve ser indicado o tipo de operação. Se se trata de uma abertura ou manutenção de conta, transferência recebida, transferência enviada, depósito, etc.

**Campo 6** – Neste campo deve ser indicada a data da realização da operação (abertura da conta, transferência, depósito etc.)

**Campo 7** – Neste campo deve ser indicado o montante da operação. No caso de abertura de conta, colocar “N/A”.

**Campo 8** – Neste campo deve ser indicado o motivo da transferência, de forma clara e sucinta.

**Campo 9** – Neste campo deve ser indicado o saldo em 31 de dezembro da entidade reportada com conta na instituição financeira.

**Campo 10** – Neste campo deve ser indicado o código do país de localização do banco ou agência da conta beneficiária, utilizando para o efeito os códigos standard definidos pela ISO 3166 / Alpha-2 code, disponíveis em <https://www.iso.org/obp/ui/#search>.

**Quadro 4. Observações:** – Não é obrigatório o seu preenchimento a não ser que a entidade declarante tenha alguma observação a fazer.

O Ministro das Finanças, *Olavo Avelino Garcia Correia*.

Secretaria-geral do Governo, na Praia, aos 25 de julho de 2018. —A Secretária-Geral do Governo, *Erodina Gonçalves Monteiro*

**Retificação**

Por ter saído de forma inexata a Resolução nº 51/2018, que autoriza as admissões na Administração Pública para o ingresso de quadros no Ministério da Saúde e da Segurança Social, publicada no *Boletim Oficial* nº 40, Série I, de 20 de junho de 2018, retifica-se nas partes que interessam:

**No artigo 1.º**

Onde se lê:

“5 (cinco) Médicos, 78 (setenta e oito) Enfermeiros, 71 (setenta e um) Técnicos Nível I e 5 (cinco) Assistentes Técnicos”

Deve-se ler:

“5 (cinco) Médicos, 79 (setenta e nove) Enfermeiros, 90 (noventa) Técnicos Nível I e 4 (quatro) Assistentes Técnicos”

**ANEXO I**  
**(A que se refere o artigo 1.º)**

Onde se lê:

Estrutura	Médicos	Enfermeiros	Tecnico nível I	Assistente tecnico
HAN	1	55	40	_____
HBS	3	5	26	5
HRSN	1	18	5	_____
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>78</b>	<b>71</b>	<b>5</b>

Deve-se ler:

Estrutura	Médicos	Enfermeiros	Tecnico nível I	Assistente tecnico
HAN	1	55	58	_____
HBS	3	6	27	4
HRSN	1	18	5	_____
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>79</b>	<b>90</b>	<b>4</b>

Secretaria-geral do Governo, na Praia, aos 25 de julho de 2018.— A Secretária-Geral do Governo, *Erodina Gonçalves Monteiro*

—o—

**MINISTÉRIO DA FAMÍLIA E INCLUSÃO SOCIAL E MINISTÉRIO DAS FINANÇAS**

Gabinete dos Ministros

**Portaria conjunto nº 22/2018**

de 30 de julho

Na sequência da alteração dos instrumentos de gestão de pessoal da Administração Pública, ao abrigo Lei n.º 42/VII/2009, de 27 de julho, que define as bases do Regime da Função Pública e do novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários de regime geral, aprovado pelo Decreto- Lei n.º 9/2013, de 26 de fevereiro, ficou de certa forma alterada a filosofia de gestão da Função Pública.

É neste sentido que se procede a aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Pessoal do ICIEG, adaptando-o à nova filosofia de gestão do pessoal, mais exigente em matéria de competências e desenvolvimento nas carreiras, impondo cada vez mais qualificações aos trabalhadores, colocando-os à altura dos desafios da modernidade e da demanda da sociedade.

Assim,

Ao abrigo das disposições previstas nos artigos 23º e 24º do Decreto-Lei nº 5/2003, de 25 de agosto, que aprova o Estatuto do Instituto da Condição Feminina, designado a partir de 2006, por Instituto Cabo-verdiano para Igualdade e Equidade de Género, conforme o disposto na alínea *d*) do nº 2 do artigo 4º do Decreto-Lei nº 39/2006, de 10 de julho, conjugado com o nº 3 artigo 6º e nº 5º do artigo 34º da Lei n.º 92/VIII/2015, de 13 de julho, que estabelece o Regime Jurídico Geral dos Institutos Públicos;

No uso da faculdade conferida pela alínea *b*) do artigo 205º e pelo nº 3 do artigo 264º da Constituição,

Manda o Governo, pela Ministra da Família e Inclusão Social e pelo Ministro das Finanças, o seguinte:

Artigo 1º

**Aprovação**

É aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do pessoal do Instituto Cabo-verdiano da Igualdade e Equidade do Género, abreviadamente designado ICIEG, que faz parte integrante do presente diploma.

Artigo 2º

**Regra de transição**

A transição determinada pelo presente diploma opera-se, mediante despacho do Presidente do ICIEG, sujeito a publicação no *Boletim Oficial*.

Artigo 3º

**Lista de enquadramento**

O Presidente do ICIEG organiza, no prazo de 30 dias a contar da data da publicação do presente diploma, a lista nominal de enquadramento de todo o pessoal, que é publicada no Boletim Oficial, contendo nomeadamente os seguintes dados:

- Nome do trabalhador;
- Data de entrada para o ICIEG;
- Natureza do vínculo.

Artigo 4º

**Entrada em vigor**

O presente diploma entra em vigor a 1 de janeiro de 2018.

Gabinete do Ministro da Família e Inclusão Social, na Praia, aos 21 de dezembro de 2017. — Os Ministros, *Maritza Rosabal, Olavo Correia*

**PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DO PESSOAL**

**DO INSTITUTO CABO-VERDIANO DA IGUALDADE E EQUIDADE DO GÉNERO**

**CAPITULO I**

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 1º

**Objeto**

1. O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários, adiante designado PCCS, regula as relações de trabalho, e estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento de carreiras profissionais dos trabalhadores do Instituto Cabo-verdiano da Igualdade e Equidade do Género, adiante designado, abreviadamente, por ICIEG, sem prejuízo do disposto em cláusula contratual expressa, convenção coletiva de trabalho ou norma legal imperativa em contrário.

2. Os cargos profissionais que integram o presente PCCS estruturam-se em cargos, agrupados em níveis que se diferenciam pela complexidade funcional e pelo grau de responsabilidade.

Artigo 2º

**Âmbito subjetivo**

1. As disposições do presente diploma aplicam-se a todos os trabalhadores que integram o quadro do pessoal do ICIEG, independentemente das funções que exercem.

2. O presente diploma aplica-se, ainda, aos trabalhadores contratados fora do quadro do ICIEG, salvo estipulação contratual em contrário.

## Artigo 3º

**Regime subsidiário**

1. Em tudo quanto não estiver previsto no presente diploma e no Estatuto do ICIEG, o pessoal do quadro sujeita-se ao regime e princípios previstos no Código Laboral.

2.O regime consignado no presente diploma pode ser complementado, desenvolvido ou pormenorizado por Regulamentos Internos, emanados dos órgãos de gestão do ICIEG, nos termos e limites em que a lei lhes permite.

## Artigo 4º

**Deveres de cooperação e colaboração**

Todas as entidades públicas ou privadas e demais parceiros sociais devem prestar ao ICIEG informações úteis e indispensáveis ao eficaz desempenho das suas atribuições.

## Artigo 5º

**Conceitos**

1. Para efeitos do presente diploma entende-se por:

- a) «Recrutamento», conjunto de procedimentos que visam atrair o pessoal potencialmente qualificado capaz de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade empregadora ou de constituir a bolsa de competências;
- b) «Seleção» conjunto de operações posteriores ao recrutamento e destinadas a escolher, de entre os candidatos à ocupação de uma função, aquele que se apresenta mais apto para o seu desempenho;
- c) «Carreira» conjunto de cargos profissionais com a mesma natureza funcional, e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes;
- d) «Posto de trabalho» o ambiente ou meio de trabalho definido pelas tarefas pré-ordenadas para atingir determinados objetivos no ICIEG atribuído a determinado trabalhador;
- e) «Função» conjunto de tarefas abstratamente definidoras de um certo posto de trabalho;
- f) «Cargo» funções efetivamente cometidas ao titular de um determinado posto de trabalho;
- g) «Categoria profissional» posição que os trabalhadores ocupam no âmbito de uma carreira, fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções, referida à escala salarial;
- h) «Grupo profissional» conjunto de cargos profissionais que requerem habilitações, conhecimentos ou aptidões de nível equivalentes
- i) «Nível» cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada cargo.
- j) «Promoção» mudança do trabalhador de um cargo e nível para outros imediatamente superior dentro da mesma carreira;
- k) «Reclassificação profissional» consiste na atribuição de cargo e nível dentro do mesmo grupo profissional diferentes daqueles de que o trabalhador é titular, reunidos que estejam os requisitos legalmente exigidos para o novo cargo;
- l) «Reconversão» consiste na atribuição de cargo e nível diferentes daqueles que o trabalhador é titular, sendo a falta de habilitações literárias ou qualificação profissional supridas pela aprovação em concurso ou curso de formação profissional;

- m) «Abono de desempenho» prestação pecuniária especial concedida além do vencimento;
- n) «Concurso» é uma seleção entre vários concorrentes, ou de um único concorrente a um emprego a partir de uma avaliação comparativa referida a parâmetros e critérios bem definidos;
- o) «Concurso interno» concurso aberto aos trabalhadores da Administração Pública;
- p) «Concurso externo» concurso aberto a todos os cidadãos, estejam ou não vinculados aos serviços ou organismos da Administração Pública;
- q) «O concurso de ingresso» concurso que visa preencher os lugares dos cargos de base de uma carreira;
- r) «O concurso de acesso» concurso que visa preencher os lugares de um dos cargos superiores ao cargo de base de uma carreira;
- s) «Qualificação profissional» conjunto de requisitos exigíveis para o ingresso e desenvolvimento profissional, tanto em regime de carreira como de emprego.

2. A reclassificação referida na alínea *k*) do nº 1 depende da existência de vagas e fica sujeita a concurso quando ocorre para um cargo ao qual se exige maiores habilitações académicas ou profissionais.

3. A reclassificação profissional nos termos dos artigos 235º e 236º do Código laboral, dispensa o concurso.

## Artigo 6º

**Direitos e deveres**

O trabalhador do ICIEG goza dos direitos e deveres previstos na legislação laboral, no presente diploma, na convenção coletiva de trabalho e nos respetivos contratos de trabalho.

## CAPITULO II

**PRINCIPIOS GERAIS**

## Artigo 7º

**Processo de recrutamento e seleção**

1. Os processos de recrutamento e seleção do pessoal obedecem aos seguintes requisitos:

- a) Liberdade de candidatura;
- b) Igualdade de condições e de oportunidade para os candidatos;
- c) Garantia sobre a idoneidade e transparência nos processos de recrutamento;
- d) Divulgação atempada dos métodos de seleção, do sistema de classificação final a utilizar e dos programas das provas de conhecimento, quando haja lugar há sua aplicação;
- e) Aplicação de métodos e critérios objetivos de avaliação;
- f) Neutralidade da composição do Júri;
- g) Direito de recurso.

2. O concurso é o processo de recrutamento e seleção normal e obrigatório para o pessoal do quadro do ICIEG.

3. O recrutamento e seleção de pessoal são feitos pelo serviço responsável pela gestão dos recursos humanos.

## Artigo 8º

**Requisitos de admissão**

1. Só podem ser admitidos no quadro de pessoal do ICIEG, os indivíduos que preencham cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Não estarem interditos ou inabilitados;
- b) Terem bom comportamento cívico e, designadamente, não terem cometido nenhum crime contra pessoas e/ou propriedade;
- c) Possuírem habilitações literárias e experiência profissional exigidas para a categoria;
- d) Terem idade mínima 18 anos;
- e) Possuírem robustez física e psicológica indispensável para o exercício da função.

2. Para funções que exijam qualificação especial, o ICIEG pode admitir, fora do seu quadro de pessoal, com carácter eventual, trabalhadores, com a necessária capacidade técnica ou profissional, mediante contrato individual de trabalho a termo certo ou de prestação de serviços, nos termos da lei.

## Artigo 9º

**Ingressos na carreira**

O ingresso na carreira do quadro de pessoal do ICIEG faz-se mediante concurso externo.

## Artigo 10º

**Acesso na carreira**

1. O acesso nas carreiras do quadro de pessoal do ICIEG é sempre feito mediante concurso interno, salvo casos devidamente fundamentados em que são recrutados, mediante concurso externo para lugares de acesso vagos, indivíduos que possuam formação adequada, qualificação e experiência superiores a que em regra é exigida para sua ocupação por trabalhadores da carreira respetiva.

2. No recrutamento a que se refere a segunda parte do número anterior são especialmente tidos em conta os candidatos com experiência profissional adquirida através do exercício dos cargos em comissão de serviço ou contrato de gestão no ICIEG.

## Artigo 11º

**Métodos de seleção**

1. Os métodos de seleção são os previstos na lei geral para os trabalhadores da Administração Pública.

2. A realização de concurso de ingresso e de acesso ou promoção é definido por despacho do Presidente do ICIEG.

## Artigo 12º

**Período experimental**

1. Os trabalhadores contratados para o quadro de pessoal do ICIEG ficam sujeitos a um período experimental cuja duração máxima deve respeitar o disposto no artigo 144º a 147º do Código Laboral, durante o qual faz-se a apreciação das aptidões do candidatos e respetiva preparação profissional.

2. O período experimental conta-se, para todos os efeitos legais, incluindo a contagem de tempo de serviço.

3. O período experimental pode ser dispensado em situações excecionais previstas na lei laboral

4. Durante o período experimental o trabalhador tem direito a remuneração correspondente a 80% da remuneração base do cargo.

5. O período experimental deve ser orientado e acompanhado por um tutor designado pela Administração do ICIEG.

6. A avaliação do relatório do período experimental é efetuada por um júri constituído pelo tutor, um membro da Administração e por um detentor de um cargo equivalente ao que é objeto de candidatura.

7. Durante o período experimental, qualquer das partes pode livremente, ao abrigo do n.º 4 do art. 144º do Código laboral, denunciar o contrato sem invocação de motivo nem aviso prévio.

8. A não admissão no quadro de pessoal do ICIEG, dos estagiários não aprovados durante o estágio probatório, implica o regresso ao serviço de origem ou à imediata rescisão de contrato de estagiário, sem direito a qualquer indemnização, consoante se tratarem de indivíduos vinculados ou não à Administração Pública.

## Artigo 13º

**Processo individual**

1. Para cada trabalhador admitidos no quadro de pessoal do ICIEG é aberto um processo individual, onde constam sucintamente todos os dados relativos à sua admissão, situação e desenvolvimento profissional.

2. O processo individual é mantido à guarda da Unidade orgânica responsável pela gestão dos Recursos humanos do ICIEG, podendo ser consultado pelo trabalhador interessado mediante solicitação escrita.

## Artigo 14º

**Formação profissional**

1. A formação profissional do pessoal do ICIEG deve ser planeada e programada, com vista a permitir uma permanente atualização necessária e indispensável a uma constante melhoria do desempenho do trabalhador, modernizar e promover a eficácia dos serviços, numa perspetiva de alinhamento com a missão e os valores da organização.

2. O ICIEG fomenta e apoia iniciativas e programas de formação em desenvolvimento pessoal, profissional e académico com carácter sistemático, articulando as prioridades e desenvolvimento dos serviços com planos individuais de carreira.

3. A formação profissional no ICIEG pode enquadrar iniciativas com universidades agentes sociais, associações políticas e sindicais e outro tipo de organizações cujas atividades tem afinidades com aquelas que são desenvolvidas pelo instituto de forma a promover o dialogo social e otimizar a afetação de recursos.

4. As iniciativas de formação profissional no ICIEG devem estar estruturadas num plano plurianual onde conste o levantamento das respetivas necessidades, a formação a concretizar e a metodologia para a avaliação do seu impacto.

5. As ações de formação profissional, desde de que acreditadas pela administração do ICIEG e devidamente certificada por entidade competente são consideradas para efeitos de evolução na carreira e atribuição do abono de desempenho.

6. Para efeitos de evolução na carreira só se considera valida a formação realizada nos dois anteriores à abertura do concurso.

7. O ICIEG, sempre que possível, financia ou cofinancia a frequência de ações de formação que, pelas suas finalidades e nível de qualidade se mostrem adequadas a qualificação profissional dos seus trabalhadores, para as funções próprias desta Instituição.

8. Em tudo o que não estiver previsto no presente artigo, aplica-se o Código Laboral, em especial os artigos 141.º a 143.º.

## Artigo 15º

**Estágios profissionais**

1. Podem ser garantidos estágios profissionais nos serviços do ICIEG, remunerados ou não, visando a inserção dos jovens na vida ativa complementando uma formação pré-existente através de uma formação prática.

2. Os estágios profissionais destinam-se a jovens possuidoras de cursos superiores, que confirmam ou não o grau de licenciatura ou habilitados com cursos de qualificação profissional recém-saídos dos sistemas de educação e formação profissional à procura do primeiro emprego ou desempregados à procura de novo emprego.

**CAPITULO III****ORGANIZAÇÃO DOS CARGOS E CARREIRAS**

## Secção I

**Estrutura de cargos e carreiras**

## Artigo 16º

**Estruturação e finalidades das carreiras**

1. A estruturação dos cargos que integram as carreiras do pessoal do ICIEG tem por base:

- a) A descrição do conteúdo funcional do cargo;
- b) A qualificação profissional, que compreende a formação académica e profissional;
- c) O grau de responsabilidade e complexidade da função;
- d) As exigências físicas e intelectuais.

2. A organização das carreiras tem em vista a realização das seguintes funções:

- a) Conceção, coordenação e direção;
- b) Apoio técnico e administrativo; e
- c) Execução.

## Artigo 17º

**Níveis de estruturação**

As carreiras profissionais que integram o quadro de pessoal do ICIEG estruturam-se por cargos, agrupados em níveis que se diferenciam pela qualificação funcional, formação e pelo grau de responsabilidade, de acordo com o Mapa, que faz parte integrante deste diploma.

## Artigo 18º

**Cargos e carreiras profissionais**

1. A integração e a evolução na carreira dos trabalhadores determinam o exercício das funções correspondentes à categoria de carreira profissional, nos termos do respetivo conteúdo funcional.

2. O conteúdo funcional, o quadro do pessoal com os respetivos cargos profissionais constam do Mapa, anexo ao presente diploma.

## Secção II

**Pessoal dirigente**

## Artigo 19º

**Pessoal dirigente**

1. São cargos dirigentes do ICIEG os de:

- a) Presidente;
- b) Diretor de serviço;
- c) Coordenador.

2. O Presidente é provido por nomeação em comissão de serviço por Resolução do Conselho de Ministros, sob a proposta do membro do Governo que exerce superintendência sobre o ICIEG.

3. O Presidente pode ainda ser provido por contrato de gestão outorgado entre eles e o membro do Governo que exerce superintendência sobre o ICIEG, nos termos do n.º 3 do artigo 18º da Lei n.º 92/VIII/2015, de 13 de julho.

4. O estatuto remuneratório do Presidente é estabelecido por Resolução do Conselho de Ministros, sob a proposta do membro do Governo que superintende o ICIEG.

5. O Presidente tem direito a um Secretário.

6. Os cargos de Diretor de Serviço e de Coordenador são exercidos em comissão de serviço ou contrato de gestão.

7. O recrutamento e provimento das funções referidas no número anterior obedecem ao disposto lei geral.

8. O recrutamento para os cargos referidos no n.º 6 do presente artigo é feito pelo Presidente nos termos da lei.

## Secção III

**Carreiras**

## Subsecção I

**Estrutura e desenvolvimento nas carreiras**

## Artigo 20º

**Carreira do pessoal técnico**

A carreira do pessoal técnico integra as seguintes cargos e níveis:

- a) Técnico em Género e Desenvolvimento nível I, II e III;
- b) Técnico Sénior em Género e Desenvolvimento nível I, II e III;
- c) Técnico Especialista em Género e Desenvolvimento nível I, II, III.

## Artigo 21º

**Provimento e desenvolvimento na carreira**

1. O técnico em Género e Desenvolvimento nível I é provido, mediante contrato de trabalho, de entre indivíduos habilitados com curso superior que confere grau de licenciatura, após o período de experimental de um ano com classificação não inferior a bom.

2. O técnico em Género e Desenvolvimento nível II é provido de entre técnico nível I, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Cinco anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Formação de base em género e desenvolvimento;
- c) Formação em uma língua estrangeira;
- d) Aprovação em concurso.

3. O técnico em Género e Desenvolvimento nível III é provido de entre técnico nível II, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Formação de nível intermédio em informática;
- c) Formação em pelo menos uma língua estrangeira;
- d) Formação em Gestão de Projeto e Género e Desenvolvimento;
- e) Aprovação em concurso.

4. O técnico em Género e Desenvolvimento Sénior nível I é provido de entre técnico nível III, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Curso de pós-graduação com nível de mestrado e relevante para a área;
- c) Formação em ferramenta de gestão de acordo com a especificidade da função;
- d) Aprovação em concurso.

5. O técnico em Género e Desenvolvimento Sénior nível II é provido de entre técnico Sénior nível I, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Formação em planeamento estratégico e orçamento sensível ao género;
- c) Formação em ferramenta de gestão de acordo com a especificidade da função;
- d) Aprovação em concurso.

6. O técnico em Género e Desenvolvimento Sénior nível III é provido de entre técnico Sénior nível II, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Formação em Auditoria de Género ou especialização em qualquer área relacionada com Género;
- c) Aprovação em concurso.

7. O técnico em Género e Desenvolvimento Especialista nível I é provido de entre técnico Sénior nível III, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Ministrado anualmente pelo menos uma ação de formação no quadro do programa de formação contínua da Administração Pública ou formação programada pelo ICIEG;
- c) Apresentação de um trabalho na área da sua atuação em processo de concurso.

8. O técnico em Género e Desenvolvimento Especialista nível II é provido de entre técnico Especialista nível I, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Ter ministrado anualmente pelo menos duas ações de formação no quadro do programa de formação contínua da Administração Pública ou formação programada pelo ICIEG;
- c) Apresentação de um trabalho na área da sua atuação em processo de concurso.

9. O técnico em Género e Desenvolvimento Especialista nível III é provido de entre técnico Especialista nível II, reunidos cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação desempenho de bom;
- b) Ter ministrado anualmente pelo menos duas ações de formação no quadro do programa de formação contínua da Administração Pública ou formação programada pelo ICIEG;
- c) Apresentação de um trabalho na área da sua atuação em processo de concurso.

10. Para efeitos de evolução, o tempo de permanência em cada cargo e nível é reduzido de um ano, mediante a avaliação de desempenho consecutivo de excelente, nos dois últimos anos.

11. Aos conteúdos das formações qualitativas referidas nos números anteriores, aplica-se o regime geral da função pública, sem prejuízo do disposto nos números anteriores aplicável pessoal da carreira de género e desenvolvimento.

12. A contagem do tempo de serviço para efeitos de promoção é suspensa quando o desempenho for inferior a Bom.

Subsecção I

### Desenvolvimento profissional

Artigo 22.º

#### Evolução na carreira

1. A evolução profissional efetua-se através de:

- a) Promoção na carreira;
- b) Reclassificação e reconversão profissional.

2. A promoção opera-se nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 7.º e dos artigos 8.º, 10.º e 23.º.

Artigo 23.º

#### Promoção

1. A promoção depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Existência de vagas;
- b) Habilitações académicas exigidas;
- c) Formação profissional exigida, certificada por entidade competente;
- d) Tempo mínimo de serviço efetivo no cargo imediatamente inferior, de acordo com o regime legalmente estabelecido;
- e) Avaliação de desempenho mínima de Bom, nos termos da lei;
- f) Aprovação em concurso.

2. A contagem do tempo de serviço para efeitos de promoção é suspensa quando o desempenho for considerado deficiente, nos termos da lei.

3. Sempre que haja vaga e disponibilidade de verba deve ser aberto o concurso de promoção.

Artigo 24.º

#### Reclassificação e reconversão profissional

A reclassificação e a reconversão profissional no ICIEG obedecem ao disposto no Decreto-Lei n.º 9/2013, de 26 de fevereiro.

Artigo 25.º

#### Planeamento

O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos elabora, anualmente, o plano anual de gestão de efetivos, no qual constam o número de vagas de ingresso e de acesso nas carreiras, os períodos para a realização dos respetivos concursos e a publicação das ações de formação.

Artigo 26.º

#### Prémio de desempenho

1. Aos **técnicos** em Género e Desenvolvimento especialistas nível III, é atribuído um prémio de desempenho, reunidos os seguintes requisitos cumulativos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho de excelente;

b) Ter ministrado anualmente, pelo menos, uma ação de formação no quadro dos programas de formação contínua da Administração Pública, ou formação programada pelo ICIEG;

c) Apresentação e defesa de um trabalho de investigação na área da sua atuação.

2. O prémio é atribuído, numa única prestação, de três em três anos, no montante correspondente a 100% do vencimento base.

Artigo 27º

#### Provimento de cargos inferiores ao do pessoal técnico

Aos cargos inferiores ao do pessoal Técnico em Género e Desenvolvimento Nível I aplica-se o disposto nos artigos 62º a 68º do Decreto-lei n.º 9/2013, de 26 de fevereiro.

Artigo 28º

#### Remissão

Para os casos omissos, aplicar-se-ão os instrumentos de desenvolvimento na carreira profissional da função pública.

Secção III

#### Quadro do Pessoal

Artigo 29º

#### Aprovação do quadro de pessoal

1. O quadro de pessoal referente aos cargos efetivos e em comissão de serviço ou contrato de gestão, é estabelecido tendo em vista às necessidades permanentes do ICIEG e consta do Mapa, o qual faz parte integrante do presente diploma.

2. O quadro do pessoal é atualizado por despacho do Presidente do ICIEG e publicado no Boletim Oficial.

### CAPÍTULO V

## ORGANIZAÇÃO E PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 30º

#### Organização do trabalho

Compete ao presidente do ICIEG, em conformidade com a lei e com os Estatutos do ICIEG, proceder à organização e disciplina no trabalho, nos termos dos artigos 371º a 393º do Código Laboral e à fixação dos termos e locais em que o deva ser prestado.

Artigo 31º

#### *Jus variandi* e mudança de categoria

1. Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse do ICIEG o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de trabalhos não incluídos no objeto de contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial do conteúdo funcional das atribuições do trabalhador.

2. A entidade empregadora deve consultar sempre o trabalhador antes de tomar qualquer medida sobre a modificação do objeto do contrato.

3. O trabalhador, para exercer funções correspondentes a categoria ou nível superior ao que possui, deve antes constar de uma ordem de serviço, beneficiando do tratamento mais favorável que eventualmente corresponda, enquanto nelas permanecer.

Artigo 32º

#### Comissão de serviço

O trabalhador do quadro do ICIEG pode ser designado para o desempenho temporário e com carácter amovível de funções em comissão de serviço.

Artigo 33º

#### Local de prestação de serviço

1. Considera-se local de trabalho as instalações do ICIEG, ou outras sob a responsabilidade deste, situadas em qualquer ponto do território nacional onde, com carácter predominante e regularidade, o trabalhador exerce as suas funções.

2. Os trabalhadores obrigam-se a desenvolver as suas atividades em qualquer das instalações ou locais de atividade do ICIEG referidas no número anterior, nos termos da lei ou da cláusula contratual.

Artigo 34º

#### Deslocação em serviço

O pessoal deslocado em serviço para realização de trabalho fora do seu local habitual tem direito ao pagamento das despesas com transporte e, ainda, a ajudas de custo conforme tabela do regime geral da função pública.

Artigo 35º

#### Transferência

1. Constitui transferência do trabalhador a mudança para fora da sede ou local onde habitualmente presta as suas atividades, com carácter definitivo ou temporário, na mesma ou idêntica categoria.

2. A transferência do trabalhador é da competência do Presidente do ICIEG.

3. O pessoal transferido por conveniência de serviço tem direito:

- Transporte pessoal e do seu agregado familiar para o local de transferência;
- Embalagem, transporte e seguro do mobiliário e de veículo de uso pessoal;
- Subsídio de instalação.

4. A recusa injustificada do trabalhador em aceitar a transferência constitui infração disciplinar nos termos da lei laboral.

5. A transferência pode operar-se por iniciativa do ICIEG ou a pedido do trabalhador.

6. Se, na transferência por conveniência do Serviço, o trabalhador, por razões ponderosas, não puder levar consigo a sua família, definida como tal pela lei civil, tem direito a um subsídio necessário para moradia condigna.

Artigo 36º

#### Faltas

O regime de faltas ao serviço é aplicável na função pública.

### CAPÍTULO VI

## SISTEMA RETRIBUTIVO

Artigo 37º

#### Composição

A estrutura da remuneração é composta por:

- Remuneração base;
- Remunerações adicionais.

Artigo 38º

#### Retribuição

1. Os trabalhadores que integram o quadro de pessoal do ICIEG, bem como o pessoal dirigente, são remunerados de acordo com a tabela salarial em anexo.

2. Os demais atos praticados para efeitos de retribuição obedecem ao sistema de retribuição previsto no Código Laboral.

## Mapa

## Quadro de pessoal e conteúdo funcional

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
	Dirigente	Presidente		IV	_____	1
		Dir. Serviço		III	_____	1
		Coordenador				3
<b>Pessoal de Apoio Afeto ao Gabinete Presidente</b>						
		Secretaria	-		_____	1

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
Regime Especial	Técnico	Técnico em Género e Desenvolvimento Especialista		I, II e III	Desenvolver instrumentos, estruturas e recursos para integração de género nos instrumentos sectoriais de planificação; Desenhar e implementar estratégias de promoção de género a diversos níveis de intervenção, Dar assessoria técnica em igualdade de género aos órgãos sectoriais, descentralizados e municipais, de modo a assegurar integração de género nos programas de intervenção; Apoiar os programas e parceiros locais na identificação das lacunas relacionadas com dimensão género, aconselhando-os a desenvolver uma cultura institucional de promoção da Igualdade de Género; Realizar análises periódicas sobre a situação do género no país; Produzir artigos de cariz institucional e relacionados com a Igualdade de Género Colaborar com os dirigentes da instituição em todos os atos ligados à planificação técnica, organização e funcionamento dos serviços; Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que apoiam a direção;	4

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
					Desenvolver planos anuais e trimestrais detalhados de atividades relacionados com a transversalização do género Desenvolver relatórios técnicos de execução dos projetos e/ou programas; Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas da sua respetiva atuação; Elaborar Programas com perspectivas de género para concorrer a financiamento internacional; Representar o ICIEG nos eventos e reuniões (nacionais e internacionais relacionadas com a temática género, e em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores; Colaborar com o pessoal de apoio em todos processos de <i>procurement</i> e logística que podem ser necessários na implementação das atividades; Exercer as funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Desenvolver relatórios de seguimento e avaliação de instrumentos internacionais relativos a questões de Género (Ex. CEDAW, ODM); Coordenar equipas de trabalho;	

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
Regime Especial	Técnico	Técnico em Género e Desenvolvimento Sénior		I, II e III	<p>Desenvolver instrumentos, estruturas e recursos para integração de género nos instrumentos sectoriais de planificação;</p> <p>Desenhar e implementar estratégias de promoção de género a diversos níveis de intervenção</p> <p>Dar assessoria técnica em igualdade de género aos órgãos sectoriais, descentralizados e municipais de modo a assegurar integração de género nos respetivos programas de intervenção;</p> <p>Apoiar os programas e parceiros locais na identificação das lacunas relacionadas com dimensão género, aconselhando-os a desenvolver uma cultura institucional de promoção da Igualdade de Género</p> <p>Realizar análises periódicas sobre a situação do género no país;</p> <p>Produzir artigos de cariz institucional e relacionados com a Igualdade de Género</p> <p>Colaborar com a Direção em todos os atos ligados à planificação técnica, organização e funcionamento dos serviços;</p> <p>Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que apoiem a direção;</p> <p>Desenvolver planos anuais e trimestrais detalhados de atividades relacionados com a integração do género</p>	6

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
					<p>Coordenar grupos/equipes de trabalho;</p> <p>Desenvolver relatórios técnicos de execução dos projetos e/ou programas;</p> <p>Desenvolver relatórios de seguimento e avaliação de instrumentos internacionais relativos a questões de Género (Ex. CEDAW, ODM);</p> <p>Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade;</p> <p>Representar o ICIEG nos eventos e reuniões (nacional e internacional) relacionadas com a temática género, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores;</p> <p>Estudar, planear, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que apoiem a direção nas decisões;</p> <p>Assegurar a realização da missão estratégica da instituição;</p> <p>Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;</p>	

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
					<p>Participar em equipas de estudos e trabalhos, fornecendo orientação específica na área da sua respetiva atuação;</p> <p>Exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;</p> <p>Coordenar de acordo com sua área de especialidade projetos e programas;</p> <p>Representar o órgão ou serviço (nacional e internacional) em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p>	

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
Regime Especial	Técnico	Técnico em Género e Desenvolvimento		I, II e III	<p>Estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que apoiem a direção nas decisões;</p> <p>Assegurar a realização da missão estratégica da instituição;</p> <p>Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;</p> <p>Participar em equipas de estudos e trabalhos, fornecendo orientação específica na área da sua respetiva atuação;</p> <p>Exercer suas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;</p> <p>Coordenar de acordo com sua área projetos e programas;</p> <p>Representar o órgão ou serviço (nacional e internacional), tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p> <p>Desenvolver planos anuais e trimestrais detalhados de atividades de acordo com a respetiva área de atuação,</p>	9

Quadro de pessoal	Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional	Nº lugares
					<p>Realizar análises periódicas sobre a situação do género no país;</p> <p>Colaborar com o pessoal de apoio em todos processos de <i>procurement</i> e logística que podem ser necessários na implementação das atividades;</p>	

Quadro de pessoal	Cargo	Grupo de Pessoal	Carreira	Nível	Nº lugares Quadro	Nº Lugares preenchido	Nº Lugares Vagos
Regime Especial Regime Geral	Técnico Especialista	Técnico	Técnica	I, II e III	4	-	4
	Técnico Sénior			I, II e III	6	2	4
	Técnico			I, II e III	9	6	3
	Apoio Operacional	Apoio operacional		VI	2	-	-
	Apoio Operacional			III	2	1	1
	Apoio Operacional			II	2	1	1
	Apoio Operacional			I	1	1	-

## Anexos I

## Tabela Salarial e transição de Cargos

## Anexo 1-A

## Pessoal Dirigente

FUNÇÃO	V. BASE
Director de Serviços	140.000
Coordenador	130.000

**Anexo 1-B**  
**Carreira Técnica**

CARGOS	NÍVEIS	V.BASE
Técnico Especialista G&D	III	131 663
	II	124 069
	I	114 620
Técnico Sénior G&D	III	98 474
	II	92 795
	I	88 549
Técnico G&D	III	82 140
	II	74 992
	I	67 923

**Anexo 1-C**  
**Regime de Emprego**

CARGOS	NÍVEIS	SALÁRIO
Pessoal Assistente Técnico	I	53 324
	II	54 113
	III	54 902
	IV	55 690
	V	56 479
	VI	57 268
	VII	58 056
	VIII	58 845
Pessoal de Apoio Operacional	I	15 000
	II	20 465
	III	26 525
	IV	32 586
	V	38 646
	VI	44 706

**Anexo II-A**  
**Enquadramento dos Cargos**

SITUAÇÃO ACTUAL			NOVO PCCS		
Cargo	Nível	Salário	Cargo	Nível	Salário
Técnico Sénior	III	94 687	Tcnico Sénior G&D	III	98 474
Técnico Sénior	I	86 613	Tcnico Sénior G&D	I	88 549
Técnico	III	80 204	Técnico G&D	III	82 140
Técnico	II	72 808	Técnico G&D	II	74 992
Técnico	I	65 945	Técnico G&D	I	67 923
Pessoal de Apoio Operacional	III	27 849	Pessoal de Apoio Operacional	III	32 586
Pessoal de Apoio Operacional	II	27 849	Pessoal de Apoio Operacional	II	32 586
Pessoal de Apoio Operacional	I	20 058	Pessoal de Apoio Operacional	I	23 208

Os Ministros, *Maritza Rosabal, Olavo Correia*



*I SÉRIE*  
**BOLETIM  
OFICIAL**

Registo legal, nº 2/2001, de 21 de Dezembro de 2001

Endereço Electronico: [www.incv.cv](http://www.incv.cv)



*Av. da Macaronésia, cidade da Praia - Achada Grande Frente, República Cabo Verde*  
*C.P. 113 • Tel. (238) 612145, 4150 • Fax 61 42 09*  
*Email: [kioske.incv@incv.cv](mailto:kioske.incv@incv.cv) / [incv@incv.cv](mailto:incv@incv.cv)*

**I.N.C.V., S.A. informa que a transmissão de actos sujeitos a publicação na I e II Série do *Boletim Oficial* devem obedecer as normas constantes no artigo 28º e 29º do Decreto-Lei nº 8/2011, de 31 de Janeiro.**