



BOLETIM OFICIAL

ÍNDICE

CONSELHO DE MINISTROS

Resolução n.º 121 /2022:

Autoriza o Ministério das Finanças a realizar despesas, com vista ao pagamento do protocolo de assistência técnica na gestão do contrato com Oracle Corporation para fornecimento do Sistema nacional de e-procurement CLOUD-ORACLE.....2288

Resolução n.º 122 /2022:

Aprova o Plano Ação Nacional de Governação Aberta de Cabo Verde para o horizonte 2023 - 2025.-.....2289

Resolução n.º 123 /2022:

Procede à prorrogação da vigência da medida complementar de mitigação constante do n.º 1 do artigo 2.º da Resolução n.º 64/2022, de 14 de junho.....2304

Resolução nº 124 /2022:

Procede à primeira alteração da Resolução n.º 92/2021, de 30 de setembro, que aprova o valor do desconto adicional sobre a tarifa de baixa tensão a conceder aos clientes elegíveis e abrangidos pela tarifa social.....2304

Resolução nº 125 /2022:

Prorroga por mais três meses a vigência da medida adicional compensatória que visa a manutenção do preço do milho, devido à escalada de preço deste produto no mercado internacional, em decorrência da guerra entre a Rússia e a Ucrânia, prevista na Resolução n.º 28/2022, de 25 de março.....2304

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS, COOPERAÇÃO E INTEGRAÇÃO REGIONAL**Aviso nº 17/2022:**

Torna público o Acordo entre o Governo da República de Cabo Verde e o Governo dos Emiratos Árabes Unidos sobre Serviços Aéreos, entre e para além dos seus respetivos territórios, assinado no dia 25 de setembro de 2015.....2305

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E MINISTÉRIO DA FAMÍLIA, INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL**Portaria Conjunta nº 60/ 2022:**

Aprova o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do pessoal da Alta Autoridade para a Imigração.....2305

CONSELHO DE MINISTROS**Resolução nº 121/2022**

de 29 de dezembro

As aquisições de bens e serviços digitais pela Administração Pública é uma atividade complexa que pressupõe assessoria técnica especializada, sobretudo, quando se trata de fornecedores multinacionais com grande capacidade negocial, constituindo um processo de aquisição do sistema nacional de compras públicas que pela sua natureza, abrangência e relevância, o processo é tendencialmente burocrático e complexo, penaliza implacavelmente os custos de contextos e consequentemente as metas do governo relativas à transparência, sã concorrência e igualdade de oportunidades.

Neste sentido o Ministério das Finanças assinou, em 6 de março de 2019, um contrato de Prestação de Serviços com a empresa “Oracle Sytems Limited” para implementação do Sistema e-Procurement Público que permite a transparência e rapidez nos processos de compras públicas, assegurando a sã concorrência no mercado das aquisições e garantir ética nos procedimentos salvaguardando os princípios estabelecidos no Código da Contratação Pública.

A garantia comprovada de que a solução Oracle e-Procurement satisfaz às necessidades do país a curto, médio e longo prazo com impacto significativo na redução dos custos de contexto do país e na dinamização da economia local e nacional foi um critério chave para esta adjudicação.

Por sua vez, o Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi) é um parceiro Gold da empresa Oracle Systems Limited desde 2016, e, por conseguinte, desde 2018 que o NOSi estabeleceu um novo modelo de colaboração com as instituições do Estado, privilegiando o suporte em infraestruturas tipo Cloud, de Data Center e Conectividade.

O NOSi gere o Data Center, o qual alberga as bases de dados e os servidores aplicativos de suporte às soluções de Governo Eletrónico, em condições de segurança e de

alta disponibilidade justificando assim a necessidade de acelerar a reestruturação e reposicionamento do NOSi no novo ecossistema digital e garantir a sustentabilidade do esforço de desenvolvimento da governação digital para um nível superior em Cabo Verde.

Assim,

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

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

Artigo 1º

Autorização

É autorizado o Ministério das Finanças a realizar despesas, com vista ao pagamento do protocolo de assistência técnica na gestão do contrato com Oracle Corporation para fornecimento do Sistema nacional de e-procurement CLOUD-ORACLE a pagar até 2024, no montante total de 79.082,447\$00 (setenta e nove milhões, oitenta e dois mil, quatrocentos e quarenta e sete escudos), sendo que 10.000.000\$00 (dez milhões de escudos) são pagos pelo orçamento de Estado do ano de 2022.

Artigo 2º

Despesas

A despesa a que se refere o artigo anterior tem enquadramento Orçamental no projeto 50.01.01.03.075-Licença de Aplicativos UTIC-Tesouro rúbrica 03.01.01.03.02.01-Activos Fixos Intangíveis-Aquisições.

Artigo 3º

Entrada em vigor

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

Aprovada em Conselho de Ministros aos 22 de

dezembro de 2022.

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

Resolução nº 122/2022

de 29 de dezembro

Considerando que,

Em Cabo Verde, a Constituição da República garante um conjunto de direitos e estabelece o dever do Estado prestar contas aos cidadãos. Igualmente, a constituição de 1992 estabelece que: “a Administração Pública prossegue o interesse público, com respeito pela constituição, pela lei, pelos princípios da justiça, da transparência, da imparcialidade e da boa-fé e pelos direitos e interesses legítimos dos cidadãos”.

Em 2011 nasceu a Open Government Partnership (OGP), expressão traduzida em português que significa a Parceria de Governação Aberta a partir da iniciativa de oito países (África do Sul, Brasil, Estados Unidos da América, Filipinas, Indonésia, México, Noruega e Reino Unido) com o objetivo de difusão e incentivo às práticas governamentais que envolvem acesso à informação, transparência pública, participação social e prevenção e combate à corrupção e estabelece os seguintes princípios:

- Transparência;
- Participação Cidadã; e
- Accountability;

Os governos de vários países têm adotado um conjunto de medidas para a promoção de transparência e para garantir a participação dos cidadãos, ou seja, aquilo que é a essência da governação aberta.

Em 2015, Cabo Verde manifestou o seu interesse em fazer parte da iniciativa internacional OGP, através da formalização da carta de intenção junto da OGP, tendo elaborado o seu primeiro plano de ação da governação aberta em 2018, para o biênio (2018 – 2020).

Em maio de 2022 foi realizado o Workshop Open Government Partnership, com o fim de: i) Socializar o conceito de Open Government e a sua importância para o reforço da Democracia e do Estado de Direito Democrático; ii) fazer uma avaliação atualizada do Plano de Ação OGP – Cabo Verde do período 2018-2020 e; iii) estabelecer-se um roteiro e propostas de áreas de compromisso para elaboração do próximo plano.

A coordenação do processo OGP em Cabo Verde, passou a ser assumida pelo Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP) através do Gabinete da Ministra a partir de maio de 2022, que se constituiu assim o ponto focal nacional; (i) assumindo a coordenação dos trabalhos do Fórum Nacional Multissetorial (FNM); ii) promovendo a mediação com as áreas governativas e dos outros órgãos do Estado; e iii) assegurando a comunicação com a OGP internacional e com o mecanismo independente.

Das recomendações do workshop resultou que ao invés de se constituir um workshop de cocriação de forma ad-hoc, conforme a atividade, se constituísse um Fórum com carácter permanente e com período de vigência igual ao da implementação do plano de modo a promover um alinhamento entre os diferentes setores e recolher subsídios com vista ao desenvolvimento, execução e supervisão do próximo Plano de Ação.

Neste sentido, em novembro de 2022 o MMEAP realizou um workshop para constituir o FNM, como meio de promoção de diálogo interinstitucional, para o acompanhamento das iniciativas do Plano de Ação Nacional de Governação Aberta para o biênio 2023 a 2025 e instância responsável, pelo processo de elaboração, acompanhamento da implementação do

plano e monitorização do seu impacto, pelo período de vigência do plano.

Nesta perspetiva e conforme a metodologia traçada, os participantes trabalharam em grupos e apresentaram propostas de áreas e temas que devem orientar a elaboração do II Plano Nacional de Ação de Governação Aberta de Cabo Verde (2023-2025).

Um total de vinte e sete entidades da Administração Pública Central, Indireta, Local e Independente, assim como, Órgãos de Soberania e entidades da Academia e Sociedade Civil, voluntariaram-se em integrar o Fórum e trabalharam no processo de elaboração do Plano para a Governação Aberta de Cabo Verde 2023/2025 tendo identificado seis áreas de oportunidades a serem tratados:

1. Governação aberta com base na abertura de dados;
2. Modernização do Estado (cocriação de serviços públicos);
3. Transparência nas finanças Públicas;
4. Transparência nas pescas;
5. Aproximação da Justiça ao cidadão;
6. Promoção da Abertura ao nível do Governo Local.

Definidos as áreas de oportunidades foram identificados um conjunto de compromissos cuja execução deve ser assumida pelo Governo de Cabo Verde, devendo essa assunção ser feita num primeiro momento com a aprovação do Plano de Governação aberta.

Assim,

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

Artigo 1º

Aprovação

É aprovado o Plano Ação Nacional de Governação Aberta de Cabo Verde para o horizonte 2023 - 2025, adiante designado PANGA, em anexo à presente Resolução, da qual faz parte integrante.

Artigo 2º

Prazo

O PANGA tem o prazo de validade de dois anos a contar de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 3º

Áreas de oportunidade

O PANGA se desenvolve em cinco seguintes áreas de oportunidade:

- a) Governação Aberta com base na abertura de dados;
- b) Modernização do Estado (Cocriação dos Serviços Públicos);
- c) Transparência nas Finanças Públicas;
- d) Transparência nas Pescas; e
- e) Aproximando a Justiça dos Cidadãos, que se traduzem em compromissos.

Artigo 4º

Modelo de Governação

A implementação do PANGA é sustentada no seguinte modelo de governação:

- a) Coordenação ao nível político e técnico; e
- b) Articulação constante entre o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, o Fórum Multissetorial e os demais setores e entidades envolvidos no processo.

Artigo 5º

Implementação

A implementação dos compromissos do PANGA deve ser efetuada por cada um dos setores diretamente envolvidos nas áreas de oportunidade.

Artigo 6º

Coordenação, articulação, monitorização, seguimento, avaliação da implementação e revisão

1. Compete ao Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, coordenar a implementação e execução do PANGA;

2. A monitorização, seguimento, avaliação e revisão do PANGA é efetuada:

- a) Ao nível político através do Gabinete da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública;
- b) Ao nível técnico pelo Fórum Multisectorial para a Governação Aberta; e
- c) Ao nível interdepartamental através do ponto focal sectorial designado e mecanismos internos que se considere adequados às medidas a desenvolver.

Artigo 7º

Divulgação

O departamento governamental responsável pela área da Modernização do Estado e da Administração Pública, deve promover a divulgação e o amplo conhecimento do PANGA e apoiar as demais entidades na sua interpretação e implementação tendo em vista a prossecução dos objetivos preconizados com a sua aprovação.

Artigo 8º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Aprovada em Conselho de Ministros aos 22 de dezembro de 2022.

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

ANEXO I

(A que refere o artigo 1º)**PLANO NACIONAL DE GOVERNAÇÃO ABERTA DE CABO VERDE 2023/2025****I. Enquadramento**

A *Open Government Partnership* (OGP), expressão traduzida em português que significa Parceria de Governação Aberta, nasceu em 2011, a partir da iniciativa de oito países (África do Sul, Brasil, Estados Unidos da América, Filipinas, Indonésia, México, Noruega e Reino Unido) com o objetivo de difusão e incentivo às práticas governamentais que envolvem acesso à informação, transparência pública, participação social, prevenção e combate à corrupção e, estabelece os seguintes princípios:

- Transparência;
- Participação Cidadã;
- Accountability; e
- Tecnologia e Inovação.

Perante este cenário, os governos de vários países têm adotado um conjunto de medidas para a promoção de transparência e para garantir a participação dos cidadãos, ou seja, aquilo que é a essência da governação aberta. A iniciativa OGP conta hoje com 77 países membros, que já cociaram mais de 5000 compromissos em mais de 350 planos de ação.

Os países-membros da iniciativa devem elaborar Planos de Ação Nacionais com a definição de compromissos e delimitação de estratégias e atividades para implementá-los, sendo que o período de execução dos planos de ação pode ser bianual ou quadrienal e, seu processo de

elaboração deve garantir o envolvimento de todas as esferas do poder e da sociedade civil.

Em Cabo Verde, a Constituição da República garante um conjunto de direitos e estabelece o dever do Estado prestar contas aos cidadãos. Igualmente, a constituição de 1992 estabelece que: “a Administração Pública prossegue o interesse público, com respeito pela constituição, pela lei, pelos princípios da justiça, da transparência, da imparcialidade e da boa-fé e pelos direitos e interesses legítimos dos cidadãos”.

Nesta perspetiva, em 2015, Cabo Verde manifestou o seu interesse em fazer parte desta iniciativa internacional, através da formalização da carta de intenção junto da OGP. Uma vez aceite, Cabo Verde tinha que cumprir com a sua obrigação junto da OGP e, tinha a responsabilidade de elaborar o seu plano de ação, sendo este elaborado em 2018 para o biênio 2018-2020, na qual foram estabelecidos três compromissos, nomeadamente:

1. Aumentar a facilidade de fazer negócios em Cabo Verde;

2. Desenvolver e executar o Programa de Requalificação, Reabilitação e Acessibilidades (PRRA);

3. Desenvolver e lançar a plataforma de dados abertos.

Em fevereiro de 2020, foi realizado no Palácio de Assembleia Nacional o *Workshop Open Government Partnership* para a construção do roteiro para a elaboração do plano de ação para o biênio 2020-2022, que não se materializou devido à pandemia da COVID-19.

Com a pandemia da COVID-19, a OGP internacional estendeu o prazo de vigência até ao ano de 2021 para os planos que tinham sido aprovados para vigorar até 2020. Por isso o I Plano de Ação da Governação Aberta de Cabo Verde teve a conclusão da sua execução em 2021, com a maior parte dos compromissos avaliado pelo Mecanismo Independente de Avaliação (IRM) da OGP, como tendo progressos “limitados” (Mecanismo Independente de Avaliação (IRM), Relatório de Resultados Transitórios de Cabo Verde 2018-2021, 2022).

Após o término do período de vigência do I Plano de Ação, foi realizado no Palácio do Governo, o *Workshop Open Government Partnership* durante a semana OGP, decorrida entre os dias 16 e 18 de maio de 2022, com a finalidade de: (i) Socializar o conceito de *Open Government* e a sua importância para o reforço da Democracia e do Estado de Direito Democrático; (ii) Avaliar o processo de governação aberta em Cabo Verde e de elaboração do I Plano de Ação Nacional, assim como, a implementação dos compromissos nele assumidos; e; (iii) Estabelecer um roteiro de cocriação e identificação de eventuais áreas de oportunidade para o II Plano de Ação Nacional de Governação Aberta.

Neste *workshop* efetuou-se a passagem oficial da liderança e coordenação do processo OGP em Cabo Verde, para o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP), que através do Gabinete da Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública (GMMEAP), passou a ser o ponto focal nacional (i) coordenando o ritmo dos trabalhos da Fórum Nacional Multisectorial (FNM), (ii) promovendo a mediação com as áreas governativas e dos outros órgãos do Estado (iii) assegurando a comunicação com a OGP internacional e com o mecanismo independente de avaliação (IRM). Ao assumir a liderança e a coordenação do processo, o primeiro desafio do MMEAP era proceder com a elaboração do II Plano de Ação Nacional.

Neste contexto, seguindo a orientação saída do IRM da OGP constituiu-se o I Fórum Nacional Multisectorial que integra diferentes entidades do governo central e local, outros órgãos de soberania, do setor público e da sociedade civil, com um carácter permanente e com período de vigência igual ao da implementação do plano de modo a promover um alinhamento entre os diferentes

setores e a recolher subsídios com vista ao desenvolvimento, execução e supervisão do II Plano.

Paralelamente, a par da constituição do Fórum, em linha das recomendações do IRM, a equipa de coordenação procedeu à criação do repositório¹ *online* do processo OGP em Cabo Verde desde 2015 e a página oficial OGP Cabo Verde na rede social mais utilizada a nível nacional, visando incrementar mecanismos de divulgação do Plano de Ação para a Governação e das informações associadas ao processo OGP em Cabo Verde.

Este II Plano de Ação Nacional de Governação Aberta, composto por 7 compromissos, é resultado do comprometimento do país com políticas baseadas nos princípios de transparência, participação social, *accountability* e inovação. A definição dos compromissos foi feita por meio de *workshops* de cocriação realizadas em 2 encontros presenciais e 1 híbrido (virtual e presencial), com o envolvimento de 85 pessoas, representantes de mais de 80 organismos e entidades de todos os setores do Estado. O processo OGP saiu reforçado desses encontros, com destaque para a constituição do FNM, integrado por 27 entidades e 37 representantes, para além da disponibilização do repositório online.

I. Processo de desenvolvimento do Plano de Ação

A elaboração do II Plano de Ação de Governação Aberta é um processo que envolveu diferentes setores como sendo, governo central e local, poder judicial, setor privado e setor empresarial do Estado, academia, associações comunitárias e sociedade civil, com o intuito de construir juntos o plano de ação multisectorial.

Em Cabo Verde, o processo de elaboração deste Plano de Ação foi materializado em 4 (quatro) etapas:

- I. Briefing de Cocriação do Mecanismo Independente de Avaliação (IRM) da OGP;
- II. Cocriação do roteiro para elaboração do II Plano de Ação;
- III. Criação e constituição do Fórum Multisectorial e elaboração da proposta de plano de Ação;
- IV. Aprovação do II Plano de Ação de Governação Aberta.

(I) **Briefing de Cocriação do IRM da OGP** – em março de 2022, foi realizado o *briefing* com o Mecanismo Independente de Avaliação (IRM) da OGP, no intuito de apoiar o processo de cocriação e a conceção do próximo plano de ação e reforçar a qualidade, a ambição e a exequibilidade dos compromissos.

O *Briefing* de Cocriação baseia-se nos resultados da investigação de relatórios do IRM anteriores (relatórios de revisão, implementação/resultados do Plano de Ação) e deduz recomendações dos dados e conclusões desses relatórios.

O processo teve duas secções: a 1ª secção que consubstanciou no processo de cocriação do plano de ação e conceção do plano, desenvolvida baseado nas recomendações do IRM e; a 2ª seção foi desenvolvida baseado em algumas áreas de oportunidade para o II plano de ação de Cabo Verde.

(II) **Cocriação do roteiro para elaboração do II Plano de Ação** – esta etapa foi realizada em 18 maio de 2022 com a realização do *III Workshop Open Governance Partnership (OGP)*, intitulado “**Construção do roteiro - Elaboração do Plano OGP Cabo Verde 2022-2024**” (Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, 2022). Os objetivos que orientaram o *workshop* foram:

1. Socialização do Conceito Open Government – Sua importância para o reforço da Democracia e do Estado de Direito Democrático;
2. Avaliação atualizada do Plano de Ação OGP – Cabo Verde, 2018- 2020;
3. Estabelecimento do Roteiro e propostas de conteúdo para elaboração do próximo Plano de Ação OGP – Cabo Verde, 2022 – 2024 (período inicialmente previsto).

Foram convidados cerca de 85 (oitenta e cinco) entidades, tratando-se essencialmente de atores que posteriormente deveriam ser chamados a participar na elaboração do II Plano de Ação de Cabo Verde para o Governo Aberto sendo estes provenientes das seguintes esferas: Assembleia Nacional, Governo Central, Sociedade Civil (ONG's, Universidades, Setor Privado, Associações Sindicais, entre outros), Governo Local.

No final da realização do *workshop* foram identificados os seguintes eixos temáticos, que posteriormente iriam ser trabalhados pelo FNM:

- Governação Aberta com base na abertura de dados;
- Modernização do Estado (cocriação de serviços públicos);
- Transparência nas finanças Públicas;
- Transparência nas pescas;
- Aproximação da Justiça ao cidadão;
- Promoção da Abertura ao nível do Governo Local

¹ <https://linktr.ee/ogpcv>

(III) Criação e constituição do FNM e elaboração da proposta de plano de Ação – nesta etapa foram identificadas as entidades intervenientes em conformidade com as áreas de compromisso, que foram convidadas a aderirem ao Fórum e a participarem no 1º encontro, realizado no dia 9 de novembro de 2022. Durante este 1º encontro do Fórum, primeiramente foram aprovados os respetivos estatutos e, posteriormente organizados os membros em 5 grupos de trabalho, de acordo com as áreas de compromisso relacionadas com a entidade da qual representavam, onde com base num guião para auxiliar na identificação dos compromissos, foram cocriados os compromissos deste plano.

Um aspeto de se realçar, é que considerando a participação pouco representativa do poder local, optou-se pela junção das áreas – “Governação Aberta com base na abertura de dados e “Promoção de abertura ao nível do Governo local” durante os trabalhos de grupo.

(IV) Aprovação do Plano de Ação de Governação Aberta – esta etapa final decorreu no dia 19 de dezembro de 2022, na cidade da Praia – Sala de Conferências do Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial, num formato de reunião híbrido (virtual e presencial) onde participaram um total de 27 representantes das entidades membros do FNM, sendo 15 presencial e 12 na plataforma virtual.

O encontro tinha dois pontos na ordem do dia: (i) aprovação da ata do I encontro e (ii) aprovação do Plano de Ação Nacional de Governação aberta - PANGA. Apresentado a proposta de plano aos membros, a mesma foi aprovada por unanimidade dos presentes.



Figura 1 - Resumo do Processo de Elaboração do II Plano de Ação Nacional de Governação Aberta

III. Fórum Multissetorial

A adesão à iniciativa Parceria de Governação Aberta ou Open Government Partnership (OGP) pressupõe a apresentação de um Plano de Ação pelos países membros que subscrevem a Declaração de Governação Aberta e comprometem-se a defender os princípios de uma Governação Aberta com medidas concretas ou compromissos, bem como a sua evolução através de consulta pública e divulgação de relatórios de progresso.

Neste sentido, enquanto membro da OGP desde 2015, Cabo Verde subscreveu os princípios da OGP, tendo submetido o seu primeiro Plano de Ação em 2018, com vigência até 2021, com um processo de cocriação e elaboração negativamente avaliado pelo Mecanismo de Avaliação Independente do OGP (Mecanismo Independente de Avaliação (IRM), Relatório de Resultados Transitórios de Cabo Verde 2018-2021, 2022), pela falta de cumprimento dos requisitos mínimos, como a criação e implementação do fórum multistakeholder para abertura dos processos nacionais inerentes à iniciativa.

Com objetivo de colmatar estas lacunas, o MMEAP, como nova tutela do processo de coordenação a nível nacional, através do GMMEAP, promoveu a criação FNM para a Parceria de Governação Aberta, tendo convidado diretamente entidades representantes do setor público e da sociedade civil que aceitaram o desafio, dando corpo à criação de um fórum constituído por 27 entidades.

Fórum Nacional Multissetorial



Figura 2 - Visão Geral do Fórum Nacional Multissetorial

Para a oficialização do fórum como uma parte importante de todo o processo a ser levado a cabo no II Plano de Ação, foi promovido e realizado o 1º encontro do Fórum, no dia 09 de novembro de 2022, onde foram aprovados os respetivos estatutos e iniciado as atividades de cocriação dos compromissos do corrente plano.

O FNM, de acordo com os seus estatutos, é um meio de promoção de diálogo interinstitucional, para o acompanhamento das iniciativas do Plano de Ação Nacional de Governação Aberta para o período 2023 a 2025, sendo este presidido pelo GMMEAP. Neste sentido, o Fórum executa todas as atividades inerentes à participação cabo-verdiana na OGP, nomeadamente, a definição dos principais eixos do plano de ação e a promoção da sua implementação e respetiva monitorização.

Este Fórum, cujo o seu processo de criação iniciou a partir de junho de 2022, ao contrário das ocasiões anteriores em que conforme a atividade de cocriação era constituído de forma *ad-hoc* um grupo de trabalho, tem um carácter permanente e um período de vigência igual ao da implementação do plano, sendo que o espectro das entidades convidadas está intrinsecamente ligado às áreas de oportunidade identificadas durante as atividades de cocriação e, a adesão a ela é voluntária.

Deste modo, foi possível estabelecer um grupo de representantes de vários setores do Estado, que desempenharão um papel ativo na concretização dos objetivos deste II Plano de Ação, mantendo uma forte articulação e alinhamento na implementação dos compromissos e, consequentemente na sua viabilidade de execução, de forma a maximizar o *know-how* setorial.

O FNM encontra-se atualmente constituído por um total de 27 entidades do Administração Pública Central, Indireta, Local e Independente, assim como, Órgãos de Soberania e entidades da Academia e Sociedade Civil, conforme apresentado no quadro seguinte.

Quadro 1 – Entidades Membros do FNM

Setor	Entidades
Governo Central	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial
	Ministério da Economia Digital
	Ministério da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social
	Ministério da Coesão Territorial
	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública
	Chefia do Governo
	Ministério da Educação
	Ministério do Mar
	Ministério da Agricultura e Ambiente
	Ministério da Indústria Comércio e Energia
Governo Local	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV)
Administração Indireta	Instituto Nacional de Estatística (INE)

Outros Órgãos da Soberania	Tribunal de Contas
	Ordem dos Advogados de Cabo Verde
	Procuradoria da República - Ministério Público
	Conselho Superior da Magistratura Judicial
Setor Empresarial Público	Núcleo Organizacional para Sociedade de Informação (NOSi)
	ENAPOR – Empresa Nacional de Administração dos Portos, S.A.
Setor Empresarial Privado	DEVTRUST Consulting
Administração Independente do Estado	Agência Reguladora Multissetorial da Economia (ARME)
	Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd)
	Provedor de Justiça
	Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas (ARAP)
Sociedade Civil	Associação LANTUNA
	Rede das Associações Comunitárias e Movimentos Sociais da Praia (RACMS)
	Câmara de Comércio de Sotavento
Academia	Universidade de Cabo Verde (UNICV)

De forma geral, o processo OGP em Cabo Verde, sai reforçado com este novo cenário, que irá permitir alargar a disseminação dos valores da governação aberta e aumentar as oportunidades e canais de participação cidadã, assim como, o nível da qualidade desta participação, criando momentos específicos e organizados de acordo com o propósito e perfil a envolver.

III. Áreas de Oportunidade e Compromissos

Governança Aberta com base na abertura de dados

A governação aberta passa pela reforma da Administração Pública, de forma a tornar a Administração Pública aberta, transparente e próxima dos cidadãos. Dentro desta linha, o VIII Governo Constitucional de Cabo Verde vêm adotando um conjunto de políticas que visa a promoção de governação aberta e abertura dos dados na Administração Pública e que podem ser estendida a nível local), por exemplo, a aprovação da Proposta de Lei sobre o Regime de Acesso e Reutilização de Documentos e Informações Administrativas (RARDIA) – uma lei que vai ao encontro do princípio da transparência na Administração Pública (artigo 240º da CRCV) e que reforça o combate à corrupção, igualmente vai ao encontro dos valores e princípios da OGP.

Nesta perspetiva, o país tem tido um esforço notório a nível tecnológico, humano e de participação eletrónica, permitindo uma governação mais aberta, com maior participação cívica e mais próxima dos cidadãos e das empresas. Os últimos resultados de pesquisa da ONU (*E-Government Development Index – 2022*) e do Banco Mundial (*GovTech Maturity Index – 2022*) reconhecem o esforço de Cabo Verde, colocando-o com um índice “elevado” (EGDI) e maturidade “muito elevada” (GTMI) em governação digital (ONU & Banco Mundial, 2022).

Todavia, o IRM (Mecanismo de Avaliação Independente) da OGP, aponta algumas recomendações para o país, igualmente no âmbito da conceção do plano de ação foi apontada áreas de oportunidades para compromissos, como por exemplo, a abertura de governo a nível local para promoção da governação aberta. E ainda, sugere que seja criado um portal de transparência pelo Governo. Assim sendo, o Governo de Cabo Verde pretende institucionalizar o ecossistema de Dados Abertos que inclui aprovar o diploma que estabelece a política de Dados Aberto, a criação do Portal de Dados, igualmente a criação do *Master Data* estatístico.

Compromisso I

Tabela 1 – Enquadramento do Compromisso I da área “Governação Aberta com base na abertura de dados”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	Tanto as instituições públicas quanto as privadas possuem uma grande quantidade de dados que não estão prontamente disponíveis ao público. Mesmo com novos compromissos para promover maior transparência, uma falta persistente de tecnologias de recuperação de dados fáceis de usar, cria barreiras significativas à acessibilidade. Além disso, a ausência de uma plataforma de dados comum elimina a oportunidade de auto atendimento e exige que cada solicitação seja tratada como uma ocorrência ad hoc que só pode ser atendida com uma resposta trabalhosa e inerentemente ineficiente.
Qual é o compromisso?	Definir e aprovar a política de dados abertos e Desenvolver o Portal de Dados Abertos

Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	<p>Ampliará o acesso aos dados, trazendo benefícios consideráveis para cidadãos particulares, empresas e gestores públicos.</p> <p>Aumentará a transparência e a eficiência, criando a oportunidade de recuperação de dados de auto atendimento.</p> <p>Maior acesso a dados abertos também aprimoração da tomada de decisão, expansão o conhecimento público e promoção da inovação</p>	
Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	<p>Esse compromisso facilita as expectativas de compartilhamento de dados sentidas por muitas instituições públicas, ao mesmo tempo em que incentiva o interesse e a participação dos cidadãos. Além disso, uma plataforma de dados abertos permitirá que observadores mais qualificados (por exemplo, jornalistas, acadêmicos, etc.) estudem padrões de dados relevantes, informem os cidadãos e moldem políticas e ações públicas.</p>	
Informação adicional	O portal encontra-se em fase de desenvolvimento	
Descrição dos resultados esperados	<p>Melhorar a governação, em particular a transparência e a qualidade e o acesso aos dados para a tomada de decisão no setor;</p> <p>Ter todas as condições para a publicação, localização e exploração dos dados de forma aberta.</p>	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Desenvolver o Portal de Dados Aberto	2023	2025
Elaborar legislação para definir uma política de dados abertos	2023	2023
Entidade Responsável	Ministério do Modernização do Estado e da Administração Pública	
Informação de Contato	jcruz@mmeap.gov.cv	
Outras entidades	Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi), Instituto Nacional de Estatísticas, Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd), Agência Reguladora Multissetorial da Economia (ARME) e Ministério da Educação.	

Compromisso II

Tabela 2 - Enquadramento do Compromisso II da área “Governação Aberta com base na abertura de dados”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	Os custos de produção de dados estatísticos através da realização de inquéritos por amostragens e censos são elevados, a carga sobre os respondentes dos dados é muita, a abrangência geográfica é menor e os dados não são produzidos e disponibilizados com periodicidade certa e adequada.
Qual é o compromisso?	Desenvolver o projeto estatístico <i>MasterData</i>
Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	<p>Com este projeto amplia-se a visão da realidade designadamente: possibilita o acesso a um número maior e mais diversificado de dados estatísticos por parte dos cidadãos e dos serviços públicos possibilitando-lhes gerar novas informações e obter novos conhecimentos;</p> <p>Permite maior eficiência na produção de dados estatísticos tendo em conta que o custo de se trabalhar com registos administrativos é bem menor do que se realizar um inquérito e o uso desses registos administrativos em termos da qualidade da produção estatística (pertinência, atualidade, pontualidade, acessibilidade, confiabilidade, etc) são obtidos de forma contínua no tempo, com maior cobertura geográfica e maior desagregação.</p>

Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	Porque este projeto entrega para a sociedade um conjunto de dados, que está sendo desenvolvido segundo os princípios fundamentais das estatísticas oficiais e os princípios para uso de dados abertos do governo.	
Informação adicional	O projeto está em curso sendo que algumas das seguintes tarefas estão em desenvolvimento tais como: identificação das fontes administrativas; encontros com os responsáveis das fontes administrativas, socialização do projeto; elaboração do protocolo para facilitar o acesso aos dados das fontes administrativas; avaliação da qualidade das fontes administrativas; tratamento estatístico, e validação dos dados administrativos, etc.;	
	Prevê-se formação para a capacitação técnica, disponibilização de recursos financeiros e tecnológicos, consultorias, troca de experiências a nível internacional. Este projeto é financiado pelo Banco Mundial e está previsto para ser executado entre o período 2020-2024	
Descrição dos resultados esperados	Disponibilizar uma plataforma que permite produzir maior número de indicadores dos que atualmente estão sendo produzidos ao nível do Sistema Estatístico Nacional (SEN) com informações estatísticas atuais, transparentes, fiáveis, oportunas, acessíveis a todos os decisores das diferentes instituições públicas, académicos, e sociedade para um conjunto possível de finalidades.	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Concluir a plataforma de recolha de dados	2023	2024
Disponibilização dos primeiros resultados	2023	2024
Disponibilização de base de dados anonimizado aos diferentes departamentos de produção do INE	2023	2024
Entidade Responsável	Instituto Nacional de Estatística	
Informação de Contato	Nilad@ine.gov.cv	
Outras entidades	Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi); Conselho Nacional de Estatística (CNEST); Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPD)	

Modernização do Estado (Cocriação dos Serviços Públicos)

O programa do VIII Governo Constitucional de Cabo Verde estabelece a modernização administrativa do Estado como uma das suas prioridades. Este processo perpassa pela implementação/execução de um conjunto de medidas de políticas, nomeadamente: Implementação da Estratégia Digital de Cabo Verde;

- Implementação da agenda para a simplificação, uniformização, desmaterialização e digitalização dos processos e procedimentos na Administração Pública;
- Investimentos em tecnologias, melhoria dos procedimentos administrativos e legislações estruturantes para a transformação digital;
- A reforma da Administração Pública com impacto na eficiência e eficácia dos serviços públicos prestados aos cidadãos e às empresas;
- Aprovação do Código do Procedimento Administrativo; e
- Criação de um Instituto Público com a missão de promover o reforço da capacitação e a qualificação dos funcionários e agentes da Administração Pública.

Dentro desta linha, através do Decreto-lei n.º 53/2021, de 06 de agosto, foi aprovado a orgânica do Governo que estabelece como missão do Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP): “prossecução de atribuições nos domínios da modernização, inovação e simplificação administrativa, da governação digital, organização e gestão dos serviços públicos, bem como gestão e qualificação dos recursos humanos da Administração Pública”. Nesta perspetiva, através do Decreto-Lei n.º 70/2021, de 18 de outubro, que aprova a estrutura, a organização e as normas de funcionamento do MMEAP, e, ainda, no quadro das orientações definidas pelo Governo para as políticas nacionais, o MMEAP prossegue no âmbito da sua missão, um conjunto de atribuições que vai desde políticas de modernização administrativa, passando pelas políticas de desenvolvimento dos recursos humanos na Administração Pública, até a realização de estudos e estimulação atividades de investigação.

De modo a atender a estas atribuições, igualmente sob a visão “orientadora de um Estado parceiro, regulador, visionário, supletivo e com capacidade de autoridade e promotor da iniciativa privada e das organizações da sociedade Civil ao serviço do desenvolvimento harmonioso do País, das necessidades da sociedade em geral e dos cidadãos e agentes económicos em particular”, através da Resolução n.º 59/2022, de 27 de maio, foi aprovada a Agenda Estratégica da Modernização do Estado e da Administração Pública. Esta agenda será implementada no período de 2022 a 2025 e foram definidos 6 (seis) eixos transformadores de atuação.

Esta agenda, mormente os eixos de atuação, vão ao encontro daquilo que são os princípios da OGP e visa essencialmente:

- Promover a “Participação Cidadã” através do sexto eixo – (Fomentar a Proximidade e incentivar a participação dos cidadãos e da sociedade civil);
- Promover a “Transparência” e “Tecnologia e Inovação” através do primeiro e quarto eixo – (otimizar o desempenho dos serviços Públicos e Incrementar a Governação digital na Administração Pública).

Por essa razão, durante o processo de construção do roteiro para a elaboração do próximo plano de ação para o biénio 2023-2025, entendeu-se a relevância deste compromisso para a promoção da governação aberta em Cabo Verde e assim passou a constar no presente plano.

Tabela 3 - Enquadramento do Compromisso da área “Modernização do Estado (Cocriação Serviços Públicos)”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	O acesso e disponibilização ordenada da informação recolhida, gerada e mantida pelo Estado é um elemento chave para basear estratégias de governação e políticas públicas mais informadas e rigorosas. Mas constitui também uma importante mais-valia para a sociedade civil e as empresas que nesses dados podem capitalizar. As medidas propostas nesta área de intervenção visam abrir o Estado, torná-lo mais transparente e escrutinável e, por isso, mesmo, um parceiro mais credível para o desenvolvimento do país. Neste momento a informação relacionada com os serviços públicos existentes encontra-se dispersa. Parte da informação encontra-se no portal de serviços do estado e a grande maioria da informação não está mapeada e encontra-se dispersa pelos vários organismos governamentais, dificultando o acesso a informação por parte do cidadão, empresas e os decisores do processo de mudança.	
Qual é o compromisso?	Desenvolvimento da plataforma informática que disponibiliza o repositório das informações relativas aos serviços públicos prestados aos cidadãos e às empresas.	
Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	Este compromisso resolve o problema de acesso a informação sobre os serviços prestados pelo Estado, garantindo que o cidadão encontre a informação que necessita disponível online, e que essa mesma informação seja válida, tenha qualidade e encontra-se atualizada. Permitirá aos cidadãos e às empresas, apresentar reclamações, efetuarem recomendações de melhoria relativa à prestação dos serviços cujas informações são disponibilizadas na plataforma.	
Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	Permite criar conhecimento dos serviços disponibilizados (prestados por via presencial e digital); Permite o conhecimento da existência de todos os cidadãos nos assuntos Públicos, em específico os serviços públicos; Melhora a qualidade de informações disponibilizadas o que aumenta a transparência.	
Informação adicional	Projeto encontra-se incluído no Plano de Ação de Governação Digital de Cabo Verde	
Descrição dos resultados esperados	O resultado esperado é a implementação e disponibilização de um repositório centralizado de informações dos serviços públicos, capaz de alimentar de forma centralizada outras plataformas governamentais, contendo a informação de pelo menos 80% dos serviços públicos prestados .	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Mapeamento dos serviços públicos prestados nas diferentes vias (online e presencial)	janeiro 2023	dezembro 2023
Desenvolvimento de plataforma informática que disponibiliza o repositório dos serviços públicos prestados pelos Estados	julho 2023	dezembro 2024
Elaboração de legislação para a institucionalização do repositório	julho 2023	dezembro 2023
Entidade Responsável	Ministério do Modernização do Estado e da Administração Pública	
Informação de Contato	ricardina.lopes@mmeap.gov.cv	
Outras entidades	Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi) e Todos os Ministérios; Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV)	

Transparência nas Pescas

A pesca é um setor estratégico para a economia nacional e para a segurança alimentar de Cabo Verde. No entanto, enfrenta ainda uma série de desafios, nomeadamente a indisponibilidade e a qualidade de determinados dados, bem como dificuldades na coordenação dos diferentes intervenientes.

Cabo Verde, tratando-se de um Pequeno Estado Insular em desenvolvimento (SIDS), onde 80% da população vive perto da costa, a pesca, praticada em todas as ilhas por mais de 6.000 pescadores, continua a ser uma atividade de subsistência de muitas famílias, em particular no setor artesanal onde muitas vivem diretamente da pesca para melhorar os seus meios de existência, destacando-se as mulheres no setor pós-captura (comercialização e transformação). Todavia, apesar do importante papel social das pescas na criação de empregos (cerca de 9.000 diretos e indiretos) na segurança alimentar (consumo p.c. de 25kg/hab acima da média mundial - 20,5 kg/hab²), assegurando produtos de alto valor nutricional como atum e cavala, a contribuição na economia continua a ser limitada - 2% do PIB (CM/JMV, 2019).

As pescarias costeiras desempenham um papel importante na alimentação, nutrição, meios de subsistência e economias locais da nação insular. No entanto, a sobrepesca, a poluição e as alterações climáticas estão a exercer uma pressão crescente sobre os recursos pescados nas nossas nove ilhas arquipelágicas.

Perante este cenário, Cabo Verde apresentou, em 2020³, a sua intenção em aderir a Iniciativa Transparência nas Pescas (*FiTI*⁴ - *Fisheries Transparency Initiative*), que se trata de uma iniciativa global lançada em 2017, com foco numa gestão mais sustentável dos recursos haliêuticos, que teve uma paragem por causa da Covid-19, mas que este ano, o Governo avançou com a designação do Ministério do Mar como departamento responsável pela implementação da iniciativa a nível nacional.

No âmbito da Parceria de Governança Aberta (OGP), este processo interliga-se diretamente com os valores defendidos e a sua implementação apresenta um potencial considerável no incremento da abertura no setor da economia azul, que é um setor estratégico para o desenvolvimento de Cabo Verde. Assim sendo, durante processo de cocriação foi identificado este processo como um compromisso a ser incluído no próximo plano de ação OGP do país.

Tabela 4 - Enquadramento do compromisso da área “Transparência nas Pescas”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	<p>O Governo, ciente de que a política do País na exploração sustentável, gestão racional, governança participativa e transparência na exploração dos recursos pesqueiros está totalmente alinhada com os objetivos e princípios da Iniciativa de Transparência nas Pescas (<i>FiTI</i>, <i>Fisheries Transparency Initiative</i>), está convicto de que a pesca tem uma grande importância económica, social, cultural, recreativo e de lazer para o País. Considerando ainda que as potencialidades e limitações do País constituíram desde sempre uma preocupação em promover uma gestão e utilização sustentável na exploração desse potencial, explorado por uma frota nacional e estrangeira, através da criação de um regime de acesso aos recursos haliêuticos.</p> <p>O Governo reconhece que os recursos haliêuticos têm sido parcialmente explorados para além dos níveis sustentáveis, intransparente e não inclusiva. Foram criados mecanismos para reverterem essa tendência e ajudar a regenerar a exploração dos recursos haliêuticos, tais como a elaboração de um sistema de gestão pesqueira baseada em pesquisas, e de fiscalização.</p> <p>Perante este cenário, a adesão à <i>FiTI</i> irá permitir resolver problemas que afetam o setor pesqueiro, contribuindo para segurança alimentar, nutrição e estabilidade social, apoiando a sustentabilidade dos ecossistemas marinhos, incentivando também a luta contra a corrupção e a pesca ilegal, não declarada e não regulamentada.</p>
Qual é o compromisso?	Adesão do país à <i>FiTI</i>
Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	<p>Uma melhoria significativa da experiência de navegação e no acesso à informação;</p> <p>Criação de Balcões de Atendimento Integrado para um melhor acesso aos serviços do setor;</p> <p>Informatização e digitalização dos processos e procedimentos administrativos do setor, garantindo melhor celeridade e transparência;</p> <p>Dados e informações atualizados para a tomada de decisão no setor;</p> <p>Práticas e Políticas sustentáveis</p>
Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	O compromisso irá auxiliar na promoção da transparência, participação e maior responsabilidade no sector das pescas, com a implementação dos repositórios de dados e a desmaterialização dos processos de negócio do setor (licenciamentos, certificados de captura e sanitários, entre outros), isto, irá permitir melhorar a gestão dos serviços no setor, promovendo a criação de políticas públicas mais responsáveis e inclusivas.

² Nações Unidas

³ <https://expressodasilhas.cv/pais/2022/10/12/cabo-verde-prepara-adesao-a-iniciativa-transparencia-das-pescas/82480>

⁴ [About the FiTI - FiTI](#)

Informação adicional	Cabo Verde já apresentou a intenção oficial em aderir desde 2020 e, de momento encontra-se a desenvolver as últimas atividades necessárias para cumprir os requisitos para ser reconhecido com país candidato à <i>FiT</i> i. As etapas do processo até agora: Etapa 1 - Declaração Pública da intenção de implementar a Iniciativa no País – Declaração Pública feita em 2020 Etapa 2 - Nomeação do Ministério do Mar para tutelar a implementação da FITTI - Resolução nº33/2022, de 6 de abril de 2022 Etapa 3 -Nomeação do Ponto Nacional para implementação da FITTI – Despacho nº 21 /2022 do Ministro do Mar, de 29 de abril 2022 Etapa 4 - Nomeação do Secretariado - Despacho N 1/2022 do Ponto Focal de 10 de junho nomeando a equipa de Secretariado Etapa 5 - Criação do Grupo Multissetorial Nacional – Despacho do Ministro do Mar, de 30 de novembro de 2022 (https://expressodasilhas.cv/pais/2022/10/12/cabo-verde-prepara-adesao-a-iniciativa-transparencia-das-pescas/82480) São Vicente recebe primeiro atelier FiTi - Iniciativa de Transparência nas Pescas - YouTube	
Descrição dos resultados esperados	Melhorar a governação, em particular a transparência e a qualidade e o acesso aos dados para a tomada de decisão no setor; Fortalecer sua liderança na governança pesqueira; Contribuir para a gestão sustentável das pescas, em particular reduzindo as perdas económicas do Estado ligadas à falta de transparência; Fortalecer a atratividade do setor para doadores e investidores; Apoiar os esforços do Estado na luta contra a ilegalidade, pesca não declarada e não regulamentada, preservando empregos no setor.	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Elaborar o plano de trabalho para 2023	novembro de 2022	dezembro de 2023
Conclusão da submissão a país candidato à FiTi	dezembro de 2022	janeiro de 202
Publicação do 1º Relatório FiTi	dezembro de 2022	dezembro de 2023
Entidade Responsável	Ministério do Mar	
Informação de Contato	giliardo.nascimento@mm.gov.cv ; iolanda.brites@mm.gov.cv ;	
Outras entidades	Ministério da Agricultura e Ambiente; Grupo Multissetorial para Transparência nas Pescas; Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV); Ministério da Coesão Territorial; Fórum Multissetorial para a Transparência nas Pescas; Associação Lantuna; Rede de Associações Comunitárias e Movimentos Sociais da Praia	

Transparência nas Finanças Públicas

A boa gestão e a qualidade das finanças públicas em Cabo Verde representaram sempre um fator diferencial do país perante os parceiros e organismos internacionais. Com atualmente em curso várias atividades e projetos com foco no aprimoramento da eficiência, sustentabilidade, programação e da transparência neste domínio, que nos próximos anos prevê alcançar os 30% do Produto Interno Bruto (PIB) em termos da contribuição das receitas fiscais.

Neste sentido, a transparência neste domínio da governação do Estado, implica que os cidadãos possam obter informações orçamentais e fiscais completas, essenciais, precisas, oportunas e apresentadas de forma compreensível. Esta transparência, contribui para uma melhor gestão dos fundos orçamentais e permite que os cidadãos chamem as autoridades para prestar contas, aumentando assim a confiança nos processos políticos. Para além dos efeitos positivos na boa gestão, também resulta em benefícios financeiros consideráveis para o Estado (African Union, 2022).

Segundo, o último relatório de Transparência Fiscal da União Africa, os países com finanças públicas transparentes e com melhor troca de informação a nível regional e internacional, apresentam um melhor acesso aos mercados financeiros internacionais, menos custos com empréstimos, para além da possibilidade de prevenir a evasão fiscal (African Union, 2022).

Com o aumento do nível de maturidade na gestão financeira, Cabo Verde prepara-se para a transição para um sistema descentralizado de controlos de execução orçamental, com controlos de execução orçamental nos próprios departamentos governamentais ou entidades, pelo que, nesta perspectiva, o Governo de Cabo Verde, com o suporte do Fundo Monetário Internacional, pretende reforçar a transparência nas finanças públicas através da implementação de um portal dedicado à disponibilização de informações orçamentais e fiscais dos diversos organismos públicos do Estado, quer a nível central direto e indireto, quer a nível local.

Tabela 5 - Enquadramento do Compromisso da área “Transparência nas Finanças Públicas”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	Os dados fiscais devem ser tornados mais acessíveis ao público e publicados em formato aberto. Além disso, desde a publicação de bases de dados sobre pagamentos executados a partir do Orçamento do Estado, tem-se verificado que é necessário melhorar a forma de proporcionar melhores opções de pesquisa e transferir dados sob a forma legível por máquinas e em formato livre, podendo ser livremente utilizados, reutilizados e redistribuídos por qualquer pessoa.	
Qual é o compromisso?	Portal da Transparência Fiscal online	
Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	Disponibilizar informação financeira do sector público, incluindo a administração local e as empresas públicas, que está atualmente disperso; Garantir a publicação regular de informações precisas e relevantes sobre dados fiscais e a opção de facultar dados abertos para reutilização.	
Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	A medida é relevante em termos de transparência, pois aumentar a transparência fiscal, permitindo assim que os cidadãos participem mais facilmente processos orçamentários (que devem resultar na provisão mais eficiente dos serviços públicos). Além disso, a medida é relevante no que diz respeito à questão da responsabilidade pública, porque ao aumentar o orçamento transparência e todo o processo orçamentário, as oportunidades surgem para avaliar a responsabilidade dos funcionários públicos e oficiais sobre a condução de políticas públicas de sua competência	
Informação adicional	O projeto já conta com o apoio financeiro e técnico do Fundo Monetário Internacional (FMI) e foi iniciado em 2022 - CD PROJECT: Cabo Verde - FAD/PFM - Fiscal Reporting - FY23-FY24	
Descrição dos resultados esperados	Melhor divulgação de dados orçamentais e fiscais; Maior transparência na execução orçamental e na gestão dos serviços públicos;	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Desenvolvimento do Portal da Transparência Fiscal	2022	março de 2023
Lançamento do Portal da Transparência Fiscal	2023	dezembro de 2023
Entidade Responsável	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial (MFPE)	
Informação de Contato	lidiane.nascimento@mf.gov.cv	
Outras entidades auxiliares	Tribunal de Contas; Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública; Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV); Câmara do Comércio de Sotavento; • Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas	

Aproximando a Justiça dos Cidadãos

A Parceria de Governança Aberta (OGP) teve como base nos seus primórdios como foco de atuação a esfera do Poder Executivo. Porém, com o passar do tempo, tornou-se evidente que não se poderia promover de forma efetiva seus princípios sem que as outras esferas do Poder participassem desse processo. Este facto tornava-se cada vez mais evidente, sendo que os 170 compromissos coletivos assumidos pela OGP no início da parceria, apenas dois apontavam acordos diretos com o sistema de justiça. Posteriormente esses compromissos foram ampliados com a Declaração de Paris⁵, em 2016.

No contexto de Cabo Verde, após a implantação da II República de Cabo Verde, começou-se a alicerçar as bases para a democratização do Estado e dos Poderes a ele subservientes, dando espaço à materialização do direito constitucionalmente consagrado, do acesso à justiça, realizando os interesses da comunidade (Constituição da República de Cabo Verde, 1992).

No século XXI, a preocupação com garantir o acesso à justiça por toda a parte da população e em todas ilhas, este sempre presente nas agendas governamentais, e, evidenciam-se problemas como falta de acesso a dados e ausência de canais para participação social, que aumentam a desconfiança e a sensação de corrupção.

Segundo (Elena, 2018), o conceito de justiça aberta está associado ao acesso a informações judiciais públicas, à participação social, à promoção da cidadania, ao aperfeiçoamento da sua gestão interna e externa, à criação de

⁵ [Paris Declaration – Collective Actions to Accelerate Open Government \(opengovpartnership.org\)](https://www.opengovpartnership.org/)

uma rede de gestão de conhecimento específica para o setor e à difusão de melhores práticas de justiça baseada em evidências, sendo que este conceito tem ganhado alguma atenção por parte de alguns organismos internacionais.

Neste sentido, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015) estabeleceu os 17 compromissos para o desenvolvimento sustentável, onde se destaca o objetivo 16, que está diretamente relacionado com a promoção a igualdade no acesso à justiça (promover sociedades justas, pacíficas e inclusas). Para isso, foram criadas quatro metas:

- Meta 16.3 – garantir o estado de direito e promover igualdade no acesso à justiça;
- Meta 16.6 – criar instituições transparentes que prestem contas;
- Meta 16.7 – garantir a adoção em todos os níveis de decisões inclusivas, participativas e representativas que respondam às necessidades;
- Meta 16.10 – garantir acesso público à informação.

Perante este cenário de transição para um novo capítulo de modernização do setor da justiça, conforme definido no Programa do VIII Governo Constitucional da II República de Cabo Verde, “*O Governo propõe para o próximo ciclo, reforçar as condições para que o Sistema Judicial garanta uma justiça efetiva, mais célere, acessível, imparcial e transparente, baseada no respeito pelos direitos, liberdades e garantias dos cidadãos e nos princípios do Estado de direito democrático, promovendo a cultura da paz, da segurança e contribuindo para o desenvolvimento sustentável*” (Governo de Cabo Verde, 2021). Este desígnio pretende concretizar os aspetos necessários para alavancar e melhorar o Sistema Judicial em todas as suas vertentes e, em relação direta com os valores da OGP, a transparência e o acesso à justiça, que para tal foram identificados ao longo dos trabalhos de cocriação os compromissos relevantes para este setor, conforme identificado nos quadros a seguir.

Compromisso I

Tabela 6 - Enquadramento do Compromisso I da área “Aproximando a Justiça dos Cidadãos”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	A falta de conhecimento das leis, dos direitos e deveres dos cidadãos que, por conseguinte, se traduz na falta de efetivação desses direitos e, subsequentemente a desinformação e descontentamento da população.	
Qual é o compromisso?	Criar mecanismos que garantam maior acessibilidade na linguagem jurídica	
Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	Permitir a qualquer cidadão perceber e apreender o que se lhe quer transmitir ao nível da linguagem jurídica; Permitir a qualquer cidadão aceder a informação jurídica de forma gratuita e de fácil compreensão; Permitir a qualquer cidadão compreender a organização judicial em vigor no país; Permitir a qualquer cidadão compreender o sentido e alcance das decisões judiciais;	
Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	Um cidadão informado e consciente das leis, dos direitos e deveres, dos operadores da justiça, conhecer quais são as suas atribuições e o seu âmbito de atuação estará mais capacitado para exigir maior responsabilização, efetividade e celeridade, conseguir maior tutela na efetivação dos seus direitos, ter mais conhecimento e consequentemente ter uma participação mais ativa, neste sentido o compromisso elencado relaciona-se diretamente com os valores da OGP.	
Informação adicional	Plano Estratégico do Conselho Superior de Magistratura Judicial; Programa Justiça + - Modernização da Justiça; Plano Estratégico do Conselho Superior de Magistratura do Ministério Público	
Descrição dos resultados esperados	Permite uma tomada de decisão mais consciente e responsável: Uma justiça mais próxima dos cidadãos; Otimização e eficiência dos meios colocados à disposição dos operadores da justiça; Diminuição da morosidade e dos custos da justiça.	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Criação de mecanismos para fornecer informação jurídica gratuita, apropriada e de encaminhamento para os cidadãos.	2023	2025
Criação de um espaço online, com linguagem simples e usual para os cidadãos	2023	2025
Criação de uma rede de comunicação para divulgação de informação jurídica nos meios de comunicação social e nas redes sociais	2023	2025
Entidade Responsável	Conselho Superior da Magistratura Judicial Conselho Superior da Magistratura do Ministério Público	

Informação de Contato	dilma.delgado@pgr.gov.cv; marlene.z.vicente@csmj.gov.cv; ana.msilva@csmj.gov.cv
Outras entidades auxiliares	Ministério da Justiça; Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública; Provedoria da Justiça

Compromisso II

Tabela 7 - Enquadramento do Compromisso II da área “Aproximação da Justiça ao Cidadão”

Qual é o problema visado pelo compromisso?	A falta de acesso à informação judicial é um dos obstáculos ao exercício do direito por parte dos cidadãos e dos profissionais da justiça e, também na salvaguarda de melhorar qualidade da justiça que é prestada aos cidadãos e aquilo a que os cidadãos têm direito. Hodiernamente, a jurisprudência assumiu um papel importantíssimo na gestão processual, no combate à morosidade da justiça, na uniformização das decisões, logrando o Judiciário tornar efetivo o princípio da igualdade perante a lei, no aprimoramento das instituições judiciárias, com ênfase no princípio da publicidade das decisões judiciais e ganhos no domínio da transparência.	
Qual é o compromisso?	Incrementar o número de jurisprudências disponibilizadas online e melhorar o portal respetivo – https://jurisprudencia.cv/	
Como é que o compromisso contribui para a resolução do problema identificado?	Permitir a qualquer cidadão ou operador da justiça aceda de forma livre e gratuita às decisões judiciais Incrementar a materialização do princípio da publicidade das decisões judiciais e da transparência na justiça.	
Porque é que o compromisso é relevante para os valores da OGP?	Um cidadão informado e consciente das leis, dos direitos e deveres, estará mais capacitado para exigir dos operadores da justiça (e não só) maior transparência, maior responsabilização, terá maior capacidade de participar e de se sentir incluído, neste sentido o compromisso elencado relaciona-se diretamente com os valores da OGP.	
Informação adicional	A plataforma já existe e contém decisões judiciais de apenas 3 tribunais superiores.	
Descrição dos resultados esperados	Permite uma tomada de decisão mais consciente e responsável: Uma justiça mais próxima dos cidadãos; Otimização e eficiência dos meios colocados à disposição dos operadores da justiça; Diminuição da morosidade e dos custos da justiça.	
Atividades macro	Data de início	Data de conclusão
Disponibilizar decisões judiciais na plataforma jurisprudencia.cv	2023	2025
Melhorar tecnologicamente o portal de disponibilização das decisões judiciais_jurisprudencia.cv	2023	2025
Incrementar o âmbito e número de decisões disponibilizadas na plataforma _jurisprudencia.cv	2023	2025
Entidade Responsável	Conselho Superior da Magistratura Judicial	
Informação de Contato	marlene.z.vicente@csmj.gov.cv; ana.msilva@csmj.gov.cv	
Outras entidades auxiliares	Ministério da Justiça e o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública	

Tabela síntese de compromissos

A tabela a seguir, reúne de forma geral todos os compromissos constantes do Plano Nacional de Ação para Governança Aberta de Cabo Verde, com o leque de informações relevantes para a sua execução durante o período de vigência – 2023 a 2025.

Tabela 8 - Tabela Síntese de Compromissos

Compromissos	Entidade Responsável	Parceiros	
		Entidades Públicas	Sociedade Civil, Setor Privado e ONG's

Definir e aprovar a política de dados abertos e Desenvolver o Portal de Dados Abertos	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública/ Direção Nacional da Modernização do Estado;	Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi) Instituto Nacional de Estatísticas; Comissão Nacional de Proteção de Dados Agência Reguladora Multissetorial da Economia Ministério da Educação	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV);
Desenvolvimento do projeto estatístico <i>Mas-terData</i>	Instituto Nacional de Estatísticas (INE)	Núcleo Operacional da Sociedade de Informação; Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd)	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV)
Desenvolvimento de plataforma informática que disponibiliza o repositório de serviços públicos	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública/ Direção Nacional da Modernização do Estado	Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi); Todos os ministérios	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV);
Aquisição do estatuto de país compatível com FiTI	Ministério do Mar/Direção Nacional de Pesca e Aquacultura;	Ministério da Agricultura e Ambiente Ministério da Indústria, Comércio e Energia Empresa Nacional de Administração dos Portos, S.A (ENAPOR, S.A.)	Fórum Multissetorial para a Transparência nas Pescas; Associação Lantuna; Rede de Associações Comunitárias e Movimentos Sociais da Praia
Portal da Transparência Fiscal online	Ministério das Finanças e do Fomento Empresarial/Direção Nacional do Orçamento e Contabilidade (DNOCP)	Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública/Direção Nacional da Modernização do Estado; Autoridade Reguladora das Aquisições Públicas Tribunal de Contas	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV) Câmara do Comércio de Sotavento
Criar mecanismos que garantam maior acessibilidade na linguagem jurídica	Conselho Superior de Magistratura Judicial e Conselho Superior de Magistratura do Ministério Público	Ministério da Justiça Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública Tribunais Superiores Provedor de Justiça	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV) Rede Comunitárias das Associações e Movimentos Sociais da Praia
Incrementar o número de jurisprudências disponibilizadas online e melhorar o portal respetivo – https://jurisprudencia.cv/	Conselho Superior de Magistratura Judicial	Ministério da Justiça Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública Núcleo Operacional da Sociedade de Informação (NOSi) Provedor de Justiça	Associação Nacional de Municípios de Cabo Verde (ANMCV) Rede Comunitárias das Associações e Movimentos Sociais da Praia

Referências e Bibliografia

- Mecanismo Independente de Avaliação (IRM). (2022). *Cabo Verde Briefing de Cocriação 2022*. OGP.
- Mecanismo Independente de Avaliação (IRM). (2022). *Relatório de Resultados Transitórios de Cabo Verde 2018-2021*. OGP.
- CM/JMV. (2019). *Falta de infra-estruturas de pesca e aumento da capacidade das embarcações são os maiores desafios do sector*. Infopress Cabo Verde.
- African Union. (2022). *Tax Transparency in Africa*.
- Governo de Cabo Verde. (2021). *PROGRAMA DE GOVERNO E MOÇÃO DE CONFIANÇA 2021-2026*. PROGRAMA DE GOVERNO E MOÇÃO DE CONFIANÇA 2021-2026. Cabo Verde.
- Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública. (2022). *Relatório Workshop de Construção do roteiro - Elaboração do Plano OGP Cabo Verde 2022-2024*.
- Elena, S. (2018). *Justicia Abierta: aportes para una agenda en construcción*.
- Constituição da República de Cabo Verde. (1992). *3ª Revisão Constitucional de Maio 2010*.

Resolução nº123/2022

de 29 de dezembro

Cabo Verde ainda enfrenta os efeitos de uma tripla crise, designadamente da seca prolongada desde o ano de 2017, da pandemia da COVID-19, e desde março de 2022, da guerra iniciada com a invasão Russa à Ucrânia, que permanece sem dada de terminar.

Dada a conjugação dos fatores supramencionados, o Governo aprovou um conjunto de medidas mitigadoras dos impactos da escalada de preços, através da Resolução nº 28/2022, de 25 março, que aprovou a adoção de medidas de política pública para reforçar a resiliência do sistema petrolífero/energético e do sistema alimentar do país, face à escalada de preços a nível internacional, na decorrência da crise internacional causada pela guerra entre a Rússia e a Ucrânia.

Na sequência foi aprovada a Resolução nº 64/2022, de 14 de junho, que aprovou as medidas complementares de mitigação do impacto da guerra na Ucrânia nas tarifas de eletricidade e nos produtos alimentares, previstas na Resolução nº 28/2022, de 25 de março.

Determina o n.º 1 do artigo 4º da Resolução nº 64/2022, de 14 de junho, que as medidas de mitigação aprovadas ao abrigo da presente Resolução podem ser adequadas ou prorrogadas em função da evolução da situação.

Neste sentido, e considerando que a situação da degradação acima descrita continua a persistir, justifica-se ainda a tomada de medidas protecionistas em função da manutenção da crise.

Assim,

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 4º da Resolução nº 64/2022, de 14 de junho; e

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

Artigo 1º

Objeto

A presente Resolução procede à prorrogação da vigência da medida complementar de mitigação constante do n.º 1 do artigo 2º da Resolução nº 64/2022, de 14 de junho.

Artigo 2º

Prorrogação

É prorrogada a vigência da medida complementar de mitigação constante do n.º 1 do artigo 2º da Resolução nº 64/2022, de 14 de junho, por um período de seis meses a contar da data de entrada em vigor da presente Resolução.

Artigo 3º

Entrada em vigor

A presente Resolução entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

Aprovada em Conselho de Ministros aos 22 de dezembro de 2022

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

Resolução nº 124/2022

de 29 de dezembro

O país está, ainda, a sofrer os efeitos da pandemia da COVID-19, que trouxe a maior recessão económica da história de Cabo Verde independente, e embora a retoma do crescimento económico esteja a decorrer, o ritmo é,

contudo, mais lento do que o esperado.

Considerando que o nível da atividade económica está abaixo da situação pré-crise e cerca de metade do emprego perdido poderá não ser recuperado até finais de 2022;

Considerando, ainda, que muitas empresas estão a recuperar-se dos efeitos da crise e milhares de famílias estão, por sua vez, expostas à vulnerabilidade e à pobreza;

Por forma a mitigar o impacto deste ajustamento nas famílias e pessoas vulneráveis e amortecer o impacto causado pelo aumento de preço numa conjuntura difícil de crise sanitária, económica e social imposta pela pandemia;

Nestes termos, torna-se necessário e pontualmente, com base no disposto no número 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 37/2018, de 20 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 22/2019, de 4 de junho, alterar o período de vigência do valor do desconto adicional sobre a tarifa de baixa tensão a conceder aos clientes elegíveis e abrangidos pela tarifa social, nos termos previstos na presente Resolução.

Assim,

Ouvida a Autoridade Reguladora Multisectorial da Economia; e

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

Artigo 1º

Objeto

A presente Resolução procede à primeira alteração da Resolução nº 92/2021, de 30 de setembro, que aprova o valor do desconto adicional sobre a tarifa de baixa tensão a conceder aos clientes elegíveis e abrangidos pela tarifa social.

Artigo 2º

Alteração

É alterado o artigo 3º da Resolução nº 92/2021, de 30 de setembro, que passa a ter a redação seguinte:

“Artigo 3.º

[...]

A medida aprovada pela presente Resolução vigora durante seis anos, sendo o valor do desconto adicional gradualmente ajustado com uma redução de cinco ponto percentual (p.p.) ao ano, a iniciar a partir de 1 de janeiro de 2024.”

Artigo 3º

Entrada em vigor

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

Aprovada em Conselho de Ministros aos 22 de dezembro 2022.

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

Resolução nº 125/2022

de 29 de dezembro

O Governo, através da Resolução nº 28/2022, de 25 de março, aprovou um conjunto de medidas de política para reforçar a resiliência do sistema petrolífero/energético e do sistema alimentar do país, face à escalada de preços a nível internacional, na decorrência da crise internacional causada pela guerra entre a Rússia e a Ucrânia.

Este conflito se mantém ainda, assim como os efeitos da crise inflacionária dele resultantes. Isto faz com

Tratando-se de uma matéria-prima imprescindível para a produção da ração animal, portanto essencial para a sustentação da atividade pecuária, tornou-se necessário avaliar o impacto imediato da descontinuidade da referida medida compensatória na viabilidade dos ciclos de produção em curso e no rendimento das famílias e empresas do ramo. Conforme os dados processados pelo Observatório do Mercado dos PAPN (do Secretariado Nacional para a Segurança Alimentar e Nutricional) o preço do saco de 50kg do milho aumentaria em 414\$00 (quatrocentos e catorze escudos) de imediato a 1 de janeiro de 2023).

Neste contexto, o Governo entendeu prorrogar a medida compensatória destinada à manutenção do preço atual do milho (saco de 50Kg) em 2.360\$00 (dois mil trezentos e sessenta escudos) por mais três meses, permitindo uma adaptação mais suave das explorações pecuárias às novas condições de mercado.

De igual forma, pretende o Governo evitar um aumento brusco dos produtos pecuários, o que não seria benéfico para a segurança alimentar mo país.

Assim,

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

Artigo 1º

Prorrogação

1. É prorrogado por um período de três meses o prazo de vigência da medida adicional compensatória que visa a manutenção do preço do milho, devido à escalada de preço deste produto no mercado internacional, na decorrência da crise provocada pela guerra entre a Rússia e a Ucrânia, prevista na Resolução n.º 28/2022, de 25 de março.

2. preço do saco de 50kg de milho é mantido pelos importadores no valor de 2.360\$00 (dois mil trezentos e sessenta escudos).

Artigo 2º

Compensação

1. A compensação financeira é efetuada conforme modelo aprovado pelo membro do Governo responsável pela área das Finanças, com base na proposta conjunta da Direção Nacional do Orçamento e da Contabilidade Pública (DNOCP), da Direção Nacional da Indústria, Comércio e Energia (DNICE) e do Secretariado Nacional da Segurança Alimentar e Nutricional.

2. Para beneficiar da compensação financeira, as empresas abrangidas devem apresentar os documentos de importação, as variações de preços/custos incorridos, bem como os cálculos realizados na fixação do preço de venda do referido produto.

Artigo 3º

Enquadramento financeiro

Os recursos financeiros necessários para a compensação referida no artigo anterior têm enquadramento financeiro na rubrica 02.05.02 - Empresas Privadas, do Orçamento de Estado para o ano de 2023.

Artigo 4º

Entrada em vigor e vigência

A presente Resolução entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2023 e vigora até 31 de março de 2023.

Aprovada em Conselho de Ministros, aos 29 de dezembro de 2022.

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

—————o§o—————

MINISTÉRIO DOS NEGÓCIOS ESTRANGEIROS, COOPERAÇÃO E INTEGRAÇÃO REGIONAL

Aviso nº 17/2022

de 29 de dezembro

A Direcção-Geral dos Assuntos Jurídicos e Tratados torna público que o Acordo entre o Governo da República de Cabo Verde e o Governo dos Emiratos Árabes Unidos sobre Serviços Aéreos, entre e para além dos seus respetivos territórios, assinado no dia 25 de setembro de 2015, aprovado através da Resolução da Assembleia Nacional nº 105/IX/2019, publicada no *Boletim Oficial* nº 15, I Série, de 13 de fevereiro, entrou em vigor, para ambas as Partes, no dia 13 de dezembro de 2021, em conformidade com o seu artigo 23.º.

Praia, 22 de dezembro de 2022

Diretor Geral/Ministro Plenipotenciário, *Pedro Graciano Carvalho*

—————o§o—————

MINISTÉRIO DAS FINANÇAS E MINISTÉRIO DA FAMÍLIA, INCLUSÃO E DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Portaria Conjunta nº 60/2022

de 29 de dezembro

Preâmbulo

Por Decreto-Lei 55/2020, de 6 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 60/2020, de 19 de agosto, foi criada a Alta Autoridade para a Imigração – AAI, I.P com a missão de coordenar e implementar políticas e medidas no domínio da imigração com foco especial na implementação e monitorização de um sistema integrado, a nível nacional, para o acolhimento e integração dos imigrantes em Cabo Verde.

A criação da AAI, I.P culminou com a extinção da Direção Geral da Imigração (DGI), sucedendo-a em termos de mandato e responsabilidades, mas igualmente em termos de recursos humanos, orçamentais e patrimoniais.

A DGI constituía um serviço simples criado em 2014, ancorado à Chefia do Governo e que, em 2016, foi integrado no Ministério da Família e Inclusão Social (MFIS). Por outro lado, a criação da DGI, em 2014, havia representado a extinção da Unidade de Coordenação da Imigração (UCI), uma estrutura criada em 2011, ancorada à Chefia do Governo. A UCI não tinha um quadro de pessoal preenchido e funcionava somente com orçamento de investimento. O quadro de pessoal que agora transita para a AAI, I.P, herdado da DGI, foi definido e preenchido com pessoal que já trabalhava na UCI e que cumpria os requisitos da disposição transitória definida no diploma que definiu a orgânica da Chefia do Governo em 2014.

Assim, o atual quadro de pessoal existente na AAI, IP combina colaboradores do quadro e colaboradores contratados (alguns inscritos e pagos com orçamento de funcionamento e outros em orçamento de investimento), sendo todos os contratados, recrutados em decorrência de concurso público.

O figurino da AAI, I.P, enquanto instituto público e entidade pivô em matéria de imigração, coloca novos desafios e responsabilidades que não eram cometidas à DGI, exigindo a elevação da prestação de

serviço de forma a se assegurar o reforço da coordenação e a harmonização de práticas e procedimentos sectoriais, de orientação, de partilha de informação, de acompanhamento, de avaliação e de formulação de subsídios para a política de imigração e/ou outras políticas públicas relevantes para a integração de imigrantes. De igual modo, a implementação de respostas e medidas direcionadas à gestão coerente do fenómeno migratório e a integração da população imigrante – que é portadora de grande diversidade de origem, de culturas e de línguas – coloca outras exigências ao nível da preparação e qualificação dos colaboradores da AAI, I.P.

A estruturação dos serviços, bem assim condições previstas para desenvolvimento profissional na AAI, I.P. devem, por isso, poder responder de forma adequada aos desafios e responsabilidades cometidas a este instituto, enquanto Alta Autoridade, que tem o mandato de entidade central da gestão da imigração e que deve assegurar a implementação e monitorização de um sistema integrado de atendimento da população imigrante.

Neste sentido, propõe-se aprovação do presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) de forma a consolidar a sua estrutura organizacional que ficou definida ao nível do diploma de criação, definir e clarificar as atribuições e responsabilidades e os requisitos para a evolução profissional dos seus recursos humanos.

Assim,

Ao abrigo do n.º 4 do artigo 9º do pelo Decreto-Lei n.º 55/2020 de 6 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 60/2020 de 19 de agosto, conjugado com o artigo 34º da Lei n.º 92/VIII/2015, de 13 de julho; e

No uso da faculdade conferida pela alínea b) do artigo 205º e pelo n.º 3 do artigo 264º, ambos da Constituição;

Manda o Governo, pelo Ministro das Finanças e pelo Ministro do Estado, Família, Inclusão e Desenvolvimento Social, o seguinte:

Artigo 1º

Aprovação

A presente Portaria aprova os seguintes instrumentos normativos da Alta Autoridade para a Imigração, abreviadamente designado por AAI, I.P.:

- a) Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do pessoal da AAI, I.P., o qual é publicado em anexo I à presente Portaria, da qual faz parte integrante;
- b) Quadro de pessoal da AAI, I.P., o qual é publicado em anexo II à presente Portaria, da qual faz parte integrante.

Artigo 2º

Regularização das pendências de promoção

1. Pessoal Técnico da AAI, I.P. com mínimo de 5 (cinco) anos e máximo de 10 (dez) anos de serviço efetivo e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2021 tem direito a 1 (uma) promoção.

2. Pessoal Técnico da AAI, I.P. com mais de 10 (dez) anos e máximo de 15 (quinze) anos de serviço efetivo e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2021 tem direito a 2 (duas) promoções.

3. Pessoal Técnico da AAI, I.P. com mais de 15 (quinze) anos de serviço efetivo e que tenha pendências de promoção até 31 de dezembro de 2021 tem direito a 3 (três) promoções.

4. A regularização das pendências de promoção é efetuada nos termos constantes no anexo IV à presente portaria e é tido em conta a última evolução na carreira.

Artigo 3º

Enquadramento e Transição de pessoal

1. Para efeitos de enquadramento e transição do pessoal da AAI, I.P., são considerados os seguintes elementos:

- a) Tempo de serviço efetivo prestado na categoria na extinta Direção Geral da Imigração;
- b) Salário correspondente à categoria na qual o trabalhador está enquadrado até à data de entrada em vigor da presente Portaria;
- c) Preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o exercício do cargo na respetiva carreira.

1. trabalhador que aulira uma remuneração cuja regra de enquadramento lhe daria o direito a ser enquadrado num cargo para o qual não preenche os requisitos exigidos designadamente, de habilitações literárias é enquadrado no último nível do cargo imediatamente anterior, mantendo o salário.

2. Nos casos referidos no número anterior, os trabalhadores beneficiam de um incremento salarial, correspondente a 10% do salário atual, devendo esse incremento corresponder ao montante máximo de 3.000\$00 (três mil escudos).

3. Ao tempo de serviço é deduzido o período de licença sem retribuição.

4. Sem prejuízo do disposto no número 1, transita automaticamente para o quadro de pessoal da AAI, I.P. o pessoal técnico nível I em regime de contrato a termo na extinta Direção Geral da Imigração (DGI) que conte com, pelo menos, 5 anos de serviço efetivo.

5. A transição determinada pela presente Portaria efetua-se automaticamente, não carecendo para o efeito, do Visto do Tribunal de Contas, de posse ou demais formalidades.

6. quadro de transição do pessoal da AAI, I.P. e a respetiva remuneração consta do anexo III à presente Portaria, da qual faz parte integrante.

7. A lista nominativa de transição do pessoal da AAI, I.P. determinada ao abrigo do presente artigo é publicada no Boletim Oficial precedida de homologação do membro de Governo de superintendência.

Artigo 4º

Regime aplicável

O pessoal da AAI, I.P. rege-se pelas normas constantes do presente diploma, pelos respetivos Estatutos e regulamentos internos, pelo Código Laboral e, subsidiariamente pelas demais legislações aplicáveis à Administração Pública, em geral, e aos Institutos Públicos, em especial.

Artigo 5º

Efeitos das tabelas salariais

As tabelas salariais constantes do PCCS entram em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023.

Artigo 6º

Entrada em vigor

A presente Portaria entra em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023.

Gabinete do Ministro da Família, Inclusão e Desenvolvimento Social, aos 22 de dezembro, de 2022.

Os Ministros, *Olavo Avelino Garcia Correia, Fernando Elísio Leboucher Freire de Andrade*

ANEXO I

(A que se refere a alínea a) do artigo 1º da Portaria)

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

Objeto

O presente PCCS estabelece os princípios, regras e critérios de organização, estruturação e desenvolvimento de carreiras e categorias do pessoal da Alta Autoridade para a Imigração, abreviadamente designada por AAI, I.P.

Artigo 2º

Âmbito de aplicação

Salvo disposições legais em contrário, o presente diploma aplica-se a todo o pessoal da AAI, I.P., independentemente das funções que exercem e do cargo que ocupam.

Artigo 3º

Definições

1. Para efeitos do disposto no presente diploma considera-se:

- a) Função ou cargo: conjunto de postos de trabalho, inseridos num determinado serviço ou organismo, com um objetivo idêntico ou semelhante no que diz respeito às suas principais atividades e responsabilidades, que exigem dos seus titulares um determinado perfil mínimo de qualificação, experiência e outros requisitos;
- b) (Posto de Trabalho): conjunto de atividades e responsabilidades cometidas a um determinado trabalhador;
- c) Categoria: posição que o trabalhador ocupa no âmbito de uma determinada carreira, fixada de acordo com o conteúdo funcional, complexidade, grau de maturidade e qualificação profissional e que o integra num determinado grupo profissional, correspondendo as categorias mais elevadas a níveis de autonomia e maturidade mais elevado com que as funções são desempenhadas;
- d) Nível: Cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada categoria;
- e) Carreira: conjunto hierarquizado de cargos ou postos de trabalho da mesma natureza, a que os trabalhadores ingressam ou acedem de acordo com a qualificação, a antiguidade e o mérito evidenciado no desempenho profissional;
- f) Grupo profissional: uma caracterização profissional a que corresponde um determinado exercício de carácter de permanência e de predominância, correspondendo funções semelhantes ou estritamente aparentadas e que exige qualificação e conhecimentos profissionais;

- g) Promoção: mudança de um trabalhador de um cargo para o imediatamente superior àquele que detém dentro de uma carreira profissional;
- h) Concurso Externo: concurso aberto a todos os cidadãos nacionais, estejam ou não vinculados à AAI, I.P.;
- i) Concurso Interno: concurso aberto a todo o pessoal da AAI, I.P.;
- j) Concurso interno restrito: concurso aberto apenas aos trabalhadores de um determinado departamento da AAI, IP.;
- k) Estagiário: candidato que se prepara, durante um período pré-estabelecido, para exercer uma profissão;
- l) Reclassificação: é a atribuição de categoria e carreira diferente daquela que o trabalhador é titular, reunidos que estejam os requisitos exigidos para a nova carreira;
- m) Comissão de Serviço: é quando o trabalhador é convidado e destacado para exercer funções transitórias, fora do seu lugar permanente e exige uma relação de confiança técnica entre o trabalhador e o Presidente da AAI, I.P.;
- n) Perfil: definir conjunto de requisitos necessários envolvendo aspetos relacionados com habilitações académicas, experiência e competências;
- o) Mérito: é o resultado da incidência de esforço de um trabalhador, que se dedica com reconhecida eficiência e eficácia em suas obrigações específicas, coincidentes com os objetivos da entidade;
- p) Avaliação de desempenho: compreende o conjunto de procedimentos tendentes a apreciar e qualificar o desempenho, as competências, o potencial e a motivação dos trabalhadores.

2. As demais expressões contidas no presente diploma têm o mesmo significado que os empregues no regime geral da Administração Pública e respetiva legislação complementar.

Artigo 4º

Objetivos

1. O presente diploma visa os seguintes objetivos:
 - a) Definição de critérios e padrões de ingresso e desenvolvimento profissional do pessoal efetivo da AAI, I.P.;
 - b) Desenvolvimento profissional na base do mérito, aferido mediante avaliação de desempenho individual;
 - c) Atração e retenção de pessoal competente e qualificado;
 - d) Racionalização e aproveitamento do pessoal do quadro;
 - e) Estimular a capacitação do pessoal da AAI, I.P.
2. A estruturação dos cargos, carreiras e salários do pessoal da AAI, I.P, tendo em atenção a perspectiva de desenvolvimento institucional, focada na qualificação dos serviços, na coordenação e implementação de políticas e medidas no domínio da Imigração, na satisfação dos interesses legítimos dos trabalhadores, visando alcançar uma melhor justiça e equidade salarial, compatível com as atribuições cometidas na AAI, I.P.

Artigo 5º

Regime Jurídico do pessoal

1. pessoal da AAI, I.P rege-se pelo presente PCCS, independentemente do seu vínculo contratual, bem como pelas demais regulamentações internas e pelo Código

Laboral Cabo-verdiano, podendo ainda ser aplicado, subsidiariamente, o regime jurídico da função pública.

2. Os cargos de direção são exercidos em regime de comissão de serviço ou contrato de gestão.

Artigo 6º

Vontade contratual

1. A celebração do contrato de trabalho e o início a qualquer título do exercício de funções, no âmbito do regime jurídico do contrato de trabalho, pressupõe a aceitação pelo trabalhador do presente PCCS e demais normas complementares, que disciplinam a relação de trabalho.

2. A vontade contratual dos trabalhadores em funções no AAI, I.P dá-se mediante a adesão ao presente PCCS.

Artigo 7º

Adesão

1. Considera-se que os trabalhadores da AAI, I.P em funções à data da entrada em vigor do presente PCCS, aderem ao mesmo se no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da respetiva publicação no *Boletim Oficial*, contra ele não tenha apresentado qualquer reclamação.

2. PCCS uma vez aceite pelo trabalhador, passa a integrar o contrato de trabalho.

Artigo 8º

Ordens de serviço

1. Regime constante do presente PCCS pode ser complementado por ordens de serviço emanadas pelo Presidente da AAI, I.P, no âmbito dos poderes que a lei lhe confere ou que lhe sejam delegados.

2. As ordens de serviço são publicadas e divulgadas em local de estilo para conhecimento de todos os trabalhadores.

CAPÍTULO II

DEVERES, DIREITOS E GARANTIAS DE IMPARCIALIDADE

Seção I

Deveres e direitos

Artigo 9º

Deveres

Sem prejuízo do previsto Código Laboral, o pessoal da AAI, I.P, no âmbito da sua atuação, está sujeito aos seguintes deveres:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade o superior hierárquico, os colegas de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a AAI, I.P;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- c) Obedecer as ordens dos seus legítimos superiores hierárquicos em tudo o que respeitar a execução e a disciplina do trabalho;
- d) Exercer com diligência e zelo as tarefas de que for incumbido pelo superior hierárquico dentro dos limites da lei e do contrato;
- e) Contribuir de modo efetivo para o aumento da produtividade da AAI, I.P;
- f) Zelar pela conservação do património da AAI, I.P em especial, dos bens que lhe forem confiados para a realização das suas funções;

g) Não utilizar para fins alheios ao serviço os locais, equipamentos, bens ou quaisquer materiais da AAI, I.P; e

h) Cumprir todas as demais obrigações emergentes da Lei e do contrato de trabalho.

1.1

Artigo 10º

Direitos

O pessoal da AAI, I.P, além de gozar dos direitos, previstos no Código Laboral, gozam ainda dos seguintes direitos:

- a) À receção de justa remuneração pelo serviço prestado;
- b) A um regime de segurança social que lhes garanta, a si e aos seus familiares, com efetividade, a assistência e previdência social;
- c) A não ser discriminado;
- d) A ser tratado com respeito e consideração pelo superior hierárquico;
- e) A ascender na carreira profissional, nos termos e condições definidos no presente Estatuto;
- g) A receber preparação e formação adequadas ao pleno exercício das funções e missões que lhe forem atribuídas; e
- h) Aos demais direitos reconhecidos pela lei aplicável.

Secção II

Incompatibilidade, exclusividade e acumulação de funções

1.2

Artigo 11º

Incompatibilidade e exclusividade

As funções na AAI, I.P são exercidas em regime de exclusividade, sendo incompatíveis com qualquer cargo, função ou atividade, públicos ou privados, que possam colidir com as atribuições e competências da AAI, I.P.

Artigo 12º

Acumulação com outras funções públicas

1. Ao pessoal abrangido pelo presente diploma é vedada a acumulação de funções ou cargos públicos remunerados;
2. Disposto no número anterior não abrange:
 - a) Inerências;
 - b) Missões de estudos de carácter transitório e, bem assim, participação em comissões, equipas ou grupos de trabalho que resultem diretamente do exercício das respetivas funções;
 - c) Atividades de formação da AAI, I.P;
 - d) Atividades de carácter ocasional e temporário que possam ser consideradas complemento do cargo ou função;
 - e) Atividades docentes em estabelecimentos de ensino superior ou de formação profissional, quando autorizadas;
 - f) A acumulação de funções ou cargos públicos fundamentados em motivo de interesse no domínio de Imigração.

1. Exercício das funções previstas nas alíneas b), d), e) e f) do número anterior carece de autorização do Presidente da AAI, I.P.

1.3

Artigo 13º

Acumulação com funções privadas

1. O exercício de funções na AAI, I.P a título gratuito ou remunerado, não pode ser acumulado com funções ou atividades privadas concorrentes com aquelas ou que com elas sejam incompatíveis, mesmo quando estas últimas sejam não remuneradas.

2. É livre o exercício de funções privadas, fora do horário do trabalho, observado o disposto no número anterior.

Artigo 14º

Autorização para acumulação de funções

1. Exercício das demais atividades privadas em acumulação de funções, remuneradas ou não, por parte dos trabalhadores da AAI, I.P, depende de autorização do Presidente, precedida do parecer do responsável pela gestão dos Recursos Humanos, a qual será recusada ou revogada em todos os casos em que a mesma atividade se mostre suscetível de afetar o prestígio da função, comprometer ou interferir com a isenção exigida para o exercício da função ou que, como tal, se venha a revelar;

2. Despacho de autorização ou de recusa da acumulação deve ser sempre fundamentado;

3. Exercício de funções no âmbito do n.º 2 do artigo 13º não carece de autorização;

4. Exercício de atividade privada, ainda que autorizado nos termos do número anterior é vedado, quando, casuisticamente, revele incompatível com o cumprimento dos deveres estabelecidos na lei ou suscetível de comprometer a isenção exigida ao exercício das respetivas funções;

5. Compete ao titular de cargo dirigente de quem dependem diretamente os trabalhadores verificar da existência de situações de acumulação de funções não autorizadas, bem como fiscalizar, em geral, a estrita observância das garantias de imparcialidade no desempenho de funções do trabalhador;

6. Disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação de regimes de acumulação e incompatibilidades mais restritivos previstos em lei geral ou especial;

Artigo 15º

Incumprimento

A inobservância das disposições deste capítulo constitui violação grave do dever profissional, punível, nos termos da lei.

CAPÍTULO III

PROCEDIMENTOS GERAIS

Seção I

Ingresso e recrutamento

Artigo 16º

Ingresso na carreira

É obrigatório o concurso para ingresso de pessoal da AAI, I.P.

Artigo 17º

Recrutamento e seleção do pessoal

O pessoal da AAI, I.P é recrutado e selecionado, nos termos do presente diploma e do diploma que estabelece os princípios e normas aplicáveis ao recrutamento e seleção de pessoal e dirigentes intermédios na Administração Pública.

Artigo 18º

Composição, designação e competência do júri

1. Júri é composto por um mínimo de três membros;

2. A designação dos membros do júri é feita mediante despacho do Presidente da AAI, I.P;

3. Os membros do Júri devem possuir, capacidade, idoneidade e nível de conhecimentos ou hierárquico-funcional superior ao do cargo e nível que se pretende recrutar e com pelo menos três anos de experiência na área relevante;

4. Compete ao Júri aplicar os métodos de seleção no procedimento concursal.

Artigo 19º

Aprovação do regulamento de concurso

O regulamento dos concursos é aprovado por despacho do Presidente da AAI, I.P e enviado ao serviço central responsável pelos recursos humanos na Administração Pública para conhecimento.

Artigo 20º

Planeamento

O serviço responsável pela gestão dos recursos humanos elabora anualmente o plano 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 planificação das ações de formação.

Secção II

Avaliação de Desempenho e Disciplina

Artigo 21º

Avaliação de desempenho

1. No exercício da sua função, todo o pessoal da AAI, I.P está sujeito a avaliação de desempenho.

2. É aplicável ao pessoal da AAI, I.P o sistema de Gestão de desempenho dos trabalhadores da Administração Pública na falta de um instrumento aprovado pelo Presidente da AAI, I.P.

Artigo 22º

Finalidade da avaliação de desempenho

A avaliação visa avaliar o desempenho de um trabalhador, em face às atividades que lhe foram determinadas e objetivos que lhe foram fixados.

Artigo 23º

Estatuto disciplinar

Em matéria disciplinar, o pessoal da AAI, I.P está sujeito ao regime disciplinar previsto no Código Laboral, aplicando-se subsidiariamente o regime aplicável aos trabalhadores públicos.

Secção III

Estágios

Subsecção I

Estágio profissional

Artigo 24º

Estágios Profissionais

1. Podem ser garantidos estágios profissionais nos serviços da AAI, I.P, em articulação com o organismo central responsável pelos estágios profissionais na Administração Pública, visando a inserção dos jovens na vida ativa, complementando uma formação preexistente através de uma formação prática.

2. Os estágios profissionais destinam-se a jovens possuidores de cursos superiores, que confirmam ou não 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.

3. Os estágios profissionais devem ser, em regra, remunerados.

Subsecção II

Estágio probatório

Artigo 25º

Regime do estágio probatório

1. Os candidatos aprovados em concurso de recrutamento e seleção do pessoal Técnico são submetidos a estágio probatório com a duração de 1 ano.

2. Os estagiários vinculam-se à AAI, I.P mediante um contrato de estágio probatório.

3. Ficam, porém, dispensados de estágio probatório os indivíduos com pelo menos 2 anos de experiência comprovada e relevante na área da atuação da AAI, I.P.

4. Estágio probatório tem uma componente prática e destina-se a preparar, bem como avaliar a capacidade de adaptação ao serviço e ao cargo a prover do estagiário.

Artigo 26º

Acompanhamento do Estagiário

1. Estágio é orientado e acompanhado por um tutor designado pelo dirigente do serviço da AAI, I.P onde a vaga se insere, mediante um plano com objetivos e atividades definidos e respetivos indicadores de avaliação.

2. Concluído o estágio, o tutor elabora um relatório de avaliação final do estagiário onde especifica e descreve as atividades desenvolvidas, bem como a análise do seu desempenho.

Artigo 27º

Avaliação

1. A avaliação do estagiário é semestral e é relevante para a prossecução do estágio.

2. desempenho negativo durante o período de estágio probatório implica a denúncia antecipada do contrato de estágio, e a não contratação definitiva do estagiário no cargo.

3. A denúncia do contrato de estágio nos termos do número anterior não confere ao estagiário o direito à indemnização ou compensação.

Artigo 28º

Direitos e deveres

1. O estagiário encontra-se sujeito aos mesmos deveres e direitos do pessoal da AAI, I.P, exceto em relação à remuneração, licença sem vencimento e evolução na carreira.

Artigo 29º

Remuneração

1. Durante o estágio, o estagiário tem direito a uma remuneração correspondente a 80% da remuneração de base do cargo para o qual se candidata.

3. Em tudo que não esteja previsto na presente secção sobre o estágio probatório é aplicado o diploma que regula o estágio probatório na Administração Pública central, com as necessárias adaptações.

Secção IV

Formação

Artigo 30º

Formação profissional

1. A formação profissional do pessoal da AAI, I.P 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. A AAI, I.P fomenta e apoia iniciativas e programas de formação em desenvolvimento pessoal, profissional e académico com carácter sistemático, articulando as prioridades de desenvolvimento dos serviços com planos individuais de carreira;

3. A formação profissional na AAI, I.P pode enquadrar iniciativas com universidades, agentes sociais, associações políticas e sindicais e outro tipo de organizações cujas atividades tenham afinidades com aquelas que são desenvolvidas pelo instituto, de forma a promover o diálogo social e otimizar a afetação de recursos;

4. As iniciativas de formação profissional na AAI, I.P 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 que aprovadas pelo Presidente da AAI, I.P e devidamente certificadas por entidade competente, são consideradas para efeitos de evolução na carreira e atribuição do abono de desempenho;

6. A AAI, I.P, na medida das suas possibilidades, financia ou cofinancia a frequência de ações de formação que, pelas suas finalidades e nível de qualidade, se mostrem adequadas à formação profissional de cada carreira ou cargo profissional.

Artigo 31º

Garantias de formação

1. Terminada a formação que se refere o artigo anterior, o pessoal técnico que beneficiar dela fica obrigado a prestar serviço efetivo à AAI, I.P, por um período de até 3 anos, salvo acordo noutro sentido no momento da aceitação, tendo em conta o valor e tempo da formação.

2. Pessoal técnico que beneficiar da formação, que não observar o previsto no número anterior, fica obrigado a

indemnizar ou reembolsar a AAI, I.P pelo investimento proporcionalmente pelo período em falta nos termos previstos no artigo 13º do Código Laboral.

3. A simples aceitação e frequência da ação de formação por parte do pessoal técnico vincula-o ao disposto neste artigo.

1.4

CAPÍTULO IV

PESSOAL

Artigo 32º

Pessoal da AAI, I.P

1. Integram o pessoal da AAI, I.P os seguintes grupos profissionais:

- a) Pessoal Dirigente;
- b) Assessores e Secretário Executivo;
- c) Pessoal Técnico;
- d) Pessoal Assistente Técnico;
- e) Pessoal de Apoio Operacional.

2. Integram o Pessoal Dirigente da AAI, I.P os Coordenadores de Departamentos e os Mediadores de Unidades Locais para a Imigração.

Artigo 33º

Forma de vinculação

O pessoal técnico, o pessoal assistente técnico e de apoio operacional está vinculado à AAI, I.P por contrato de trabalho.

Artigo 34º

Conteúdo funcional

1. Os conteúdos funcionais dos cargos que integram a AAI, I.P constam do anexo I ao presente PCCS, que dele faz parte integrante.

2. Sem prejuízo do estabelecido no Código Laboral, a descrição do conteúdo funcional do pessoal da AAI, I.P não pode servir de fundamento para recusa de execução de tarefas de complexidade e responsabilidade equiparáveis às que vêm indicadas no conteúdo funcional do cargo, em especial, o desempenho de funções de apoio aos serviços de carácter urgente.

Artigo 35º

Requisitos de ingresso

Os requisitos gerais para ingresso na AAI, I.P são os previstos na Lei de bases da Função Pública e os requisitos especiais são os indicados no regulamento do concurso.

Secção I

Pessoal Dirigente

Subsecção I

Disposições gerais

Artigo 36º

Funções de direção

Integram o Pessoal Dirigente os Coordenadores dos Departamentos e os Mediadores das Unidades Locais para Imigração previstos na Orgânica da AAI, I.P.

Artigo 37º

Conteúdo funcional e perfil

1. Conteúdo funcional do pessoal dirigente, corresponde às atribuições da unidade orgânica da AAI, I.P para o qual o dirigente foi nomeado e as constantes do estatuto do pessoal dirigente da Administração Pública.

2. Sem prejuízo do disposto no número seguinte, os Coordenadores dos Departamentos e os Mediadores de Unidades Locais para Imigração devem possuir curso superior que confira o grau mínimo de licenciatura em área considerada relevante pelo Presidente da AAI, I.P, reconhecido mérito técnico e científico, aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções.

Artigo 38º

Recrutamento de Coordenadores e Mediadores locais

1. Os Coordenadores dos Departamentos são equiparados a Diretor Geral, nos termos dos estatutos do pessoal dirigente da Administração Pública.

2. Os Mediadores de Unidades Locais para Imigração são recrutados de entre...

3. Os Mediadores de Unidades Locais para Imigração são recrutados, sob proposta do Presidente da AAI, de entre os colaboradores deste instituto, ou de outros setores e áreas profissionais, com aptidão, experiência profissional e formação adequadas ao exercício das respetivas funções, sendo nomeados em comissão de serviço, ou mediante contrato.

Artigo 39º

Substituição

Nas suas faltas, ausências e impedimentos, os Coordenadores e Mediadores são substituídos por quem for designado pelo Presidente da AAI, I.P, de entre os técnicos dos respetivos serviços.

Artigo 40º

Comissão ordinária de serviço

1. A nomeação em comissão ordinária de serviço efetua-se nos termos da lei geral.

2. Tempo de serviço prestado no exercício de cargos em comissão ordinária de serviço conta para todos os efeitos legais, designadamente para evolução nas carreiras em que cada trabalhador se encontra integrado.

3. Pessoal da AAI, I.P que esteja em comissão de serviço tem direito, finda a comissão de serviço, de regressar ao cargo de origem, com direito à evolução profissional com isenção de concurso, preenchidas os requisitos de tempo de serviço para evolução na carreira.

Artigo 41º

Regime de substituição

1. Enquanto durar a vacatura do lugar por ausência ou impedimento do titular, os cargos providos em comissão de serviço podem ser exercidos por quem for designado pelo Presidente da AAI, I.P.

2. A substituição só é autorizada nos casos em que se preveja a duração dos condicionalismos referidos no número antecedente por um período mínimo de trinta dias.

3. Período da substituição pode ir até noventa dias.

4. Cessa a substituição na data em que o titular do cargo reinicie as funções ou, a qualquer momento, por

interesse da AAI, I.P, mediante despacho do Presidente da AAI, I.P, ou, ainda, a pedido do substituto.

5. O substituto goza dos mesmos direitos e regalias atribuídos pelo exercício do cargo ao substituído, incluindo a totalidade dos vencimentos respetivos e demais remunerações, e está adstrito aos mesmos deveres enquanto durar a substituição.

Artigo 42º

Remuneração

A tabela de remuneração do pessoal dirigente consta do anexo II do presente PCCS, que dele faz parte integrante.

Subsecção II

Exercício de função de dirigente pelo pessoal Técnico da AAI, I.P

Artigo 43º

Direitos e deveres

O Pessoal Técnico da AAI, I.P que for recrutado para exercer funções de direção e de chefia, goza dos direitos e deveres previstos no presente estatuto e no estatuto do pessoal dirigente da Administração Pública.

Artigo 44º

Remuneração

1. Pessoal Técnico da AAI, I.P que for recrutado para exercer funções de direção e de chefia tem direito a um complemento de direção correspondente a 20% do salário base, caso a remuneração, que auferir no cargo da respetiva carreira, seja igual ou superior, ou com diferença reduzida à remuneração no cargo de dirigente.

2. Complemento referido no número anterior é um suplemento remuneratório que se acresce ao vencimento base do cargo de carreira do trabalhador.

Secção II

5 Assessores e Secretário Executivo

Os Assessores e Secretário Executivo exercem funções junto do Presidente da AAI, I.P, assistindo-o no desempenho das suas funções.

Artigo 46º

Recrutamento e Provimento

1. Os Assessores são designados por livre escolha do Presidente da AAI, I.P, de entre indivíduos habilitados com curso superior, que possuam competência, aptidão, experiência profissional e formação adequada, providos no cargo em comissão de serviço.

2. Secretário executivo é recrutado, por livre escolha do Presidente da AAI, I.P, de entre indivíduos habilitados com curso superior, que possuam competência, aptidão, experiência profissional e formação adequada, providos no cargo em comissão de serviço.

Artigo 47º

Remuneração

A tabela de remuneração dos Assessores e Secretário Executivo consta do anexo II do presente PCCS e dele faz parte integrante.

Secção III

Pessoal Técnico

Subsecção I

Perfil, ingresso e acesso

Artigo 48º

Perfil

O pessoal Técnico da AAI, I.P deve ter curso superior que confere grau de licenciatura em áreas relevantes da AAI, I.P.

Artigo 49º

Ingresso e Acesso

1. Ingresso na carreira de pessoal técnico, faz-se no nível I, do cargo base, mediante frequência e aproveitamento no estágio probatório.

2. O acesso na carreira de pessoal técnico faz-se, por concurso interno restrito ou concurso interno, conforme couber, salvo os casos devidamente fundamentados em que são recrutados, mediante concurso externo nos termos da lei.

Subsecção II

Carreira e Desenvolvimento profissional do pessoal técnico

Artigo 50º

Estrutura da carreira do pessoal técnico

1. A carreira do pessoal técnico estrutura-se e desenvolve-se por cargos hierarquizados e organizados por níveis, e exigem a observância de requisitos especiais previstos neste diploma.

2. A carreira do pessoal técnico integra os seguintes níveis:

- a) Técnico, níveis I, II e III;
- b) Técnico Sénior, níveis I, II e III;
- c) Técnico Especialista, níveis I, II e III.

Artigo 51º

Instrumento de desenvolvimento profissional

O desenvolvimento profissional na carreira do pessoal técnico da AAI, I.P efetua-se através de promoção na carreira, que consiste em:

- a) Mudança de nível; ou
- b) Mudança de cargo.

Artigo 52º

Requisitos para promoção

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

- a) A existência de vagas;
- b) Habilitações académicas exigidas;
- c) Formação profissional exigida, certificada por entidade competente;
- d) Tempo mínimo de serviço efetivo e ininterrupto na categoria imediatamente inferior;
- e) A avaliação de desempenho nos termos da lei;

f) A aprovação em concurso.

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

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

Artigo 53º

Limitações às promoções

Não são considerados para efeitos de promoção, os trabalhadores que tenham sido punidos, com sanção disciplinar por facto ou ato respeitante ao ano a que reportam os resultados da avaliação de desempenho.

Artigo 54º

Provimento e desenvolvimento profissional da carreira do pessoal técnico

1. O técnico nível I é provido de entre os indivíduos habilitados com curso superior que confere o grau mínimo de licenciatura, e com avaliação de desempenho positiva em estágio probatório de um ano.

2. O técnico nível II é provido de entre os técnicos nível I, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Cinco anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho, positiva;
- b) Aprovação em concurso.

3. O técnico nível III é provido de entre técnicos nível II, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho positiva;
- b) Aprovação em concurso.

4. O técnico sénior nível I é provido de entre técnicos nível III com pós-graduação que confere o grau de mestre, ou, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo, com avaliação de desempenho positiva;
- b) Aprovação em concurso.

5. O técnico sénior nível II é provido de entre técnicos seniores nível I, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho positiva;
- b) Aprovação em concurso.

6. O técnico sénior nível III é provido de entre técnicos seniores nível II, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho positiva;
- b) Aprovação em concurso.

7. O técnico especialista nível I é provido de entre indivíduos técnicos seniores nível III, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho positiva;
- b) Apresentação de um trabalho na área da sua atuação em processo de concurso.

8. O técnico especialista nível II é provido de entre técnicos especialistas nível I, reunindo cumulativamente

os seguintes requisitos:

- a) Quatro anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho positiva;
- b) Apresentação de um trabalho na área da sua atuação em processo de concurso.

9. O técnico especialista nível III é provido de entre técnicos especialistas nível II, reunindo cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de serviço efetivo com avaliação de desempenho positiva;
- b) Apresentação de um trabalho na área da sua atuação em processo de concurso.

10. Na ausência de avaliação de desempenho nos anos anteriores, o resultado da avaliação de desempenho que vier a ser efetuada considerar-se-á aplicável aos anos anteriores.

Artigo 55º

Tabela salarial

A tabela salarial do pessoal técnico consta do anexo III ao presente PCCS, que dele faz parte integrante.

Subsecção III

Mobilidade

Artigo 56º

Requisição

1. Pessoal técnico da AAI, I.P pode, em regime de requisição, exercer funções de caráter específico nas empresas públicas, institutos públicos, administração direta do Estado e autarquias locais, os quais manterão todos os direitos inerentes ao seu quadro de origem, incluindo os benefícios de aposentação ou reforma e pensão de sobrevivência, excecionando as que pressupõem o exercício efetivo de funções.

2. Os trabalhadores e funcionários das empresas públicas, institutos públicos, administração direta do Estado e autarquias locais, podem exercer funções na AAI, I.P por requisição.

3. As despesas com o vencimento e demais encargos inerente à requisição são da responsabilidade do serviço de destino.

4. Para todos os efeitos legais, o tempo contabilizado em regime de requisição, conta-se como serviço prestado no quadro de origem.

5. Os trabalhadores e funcionários da Administração Pública central direta e indireta e os trabalhadores das empresas públicas, podem desempenhar funções na AAI, I.P, nos termos estabelecidos no regime de mobilidade que lhes é aplicável.

Artigo 57º

Regime aplicável

É aplicável à requisição de trabalhadores da AAI, I.P o regime de requisição aplicável aos funcionários públicos com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO V

PESSOAL ASSISTENTE TÉCNICO E DE APOIO OPERACIONAL

Secção I

Pessoal Assistente Técnico

Artigo 58º

Organização e estrutura

1. O cargo profissional do pessoal assistente técnico é constituído pelos seguintes níveis:

- a) Nível I;
- b) Nível II;
- c) Nível III;
- d) Nível IV;
- e) Nível V;
- f) Nível VI;
- g) Nível VII; e
- h) Nível VIII.

2. O ingresso no nível I faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional, mínima, de nível 4.

3. O ingresso no nível II faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional, mínima, de nível 4, e 3 anos de experiência na área de atuação.

4. O ingresso no nível III faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional, mínima, de nível 4, e 5 anos de experiência na área de atuação.

5. O ingresso no nível IV faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional, mínima, de nível 4, e 7 anos de experiência na área de atuação.

6. O ingresso no nível V faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação correspondente a qualificação profissional, mínima, de nível 4, e 9 anos de experiência na área de atuação.

7. O ingresso no nível VI faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitações correspondentes a qualificação profissional, mínima, de nível 5, e 2 anos de experiência na área de atuação.

8. O ingresso no nível VII faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitações correspondentes a qualificação profissional, mínima, de nível 5, e 5 anos de experiência na área de atuação.

9. O ingresso no nível VIII faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitações correspondentes a qualificação profissional, mínima, de nível 5, e 7 anos de experiência na área de atuação.

Artigo 59º

Tabela salarial

A tabela salarial do pessoal assistente técnico consta do anexo IV ao presente PCCS e dela faz parte integrante.

Secção II

Pessoal de Apoio Operacional

Artigo 60º

Organização e estrutura

1. O cargo profissional do pessoal de apoio operacional

é constituído pelos seguintes níveis:

- a) Nível I;
- b) Nível II;
- c) Nível III;
- d) Nível IV;
- e) Nível V; e
- f) Nível VI.

2. O ingresso no nível I faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação, mínima, correspondente a 10º ano de escolaridade;

3. O ingresso no nível II faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação, mínima, correspondente a qualificação profissional de nível 3;

4. O ingresso no nível III faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação, mínima, correspondente a 10º ano de escolaridade, formação relevante e carteira profissional na área da sua atividade;

5. O ingresso no nível IV faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação, mínima, correspondente a qualificação profissional de nível 3, e 3 anos de experiência na área de atuação;

6. O ingresso no nível V faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação, mínima, correspondente a qualificação profissional de nível 3, e 5 anos de experiência na área de atuação;

7. O ingresso no nível VI faz-se, por concurso, de entre indivíduos com habilitação, mínima, correspondente a qualificação profissional de nível 3, e 7 anos de experiência na área de atuação.

Artigo 61º

Tabela salarial

A tabela salarial do pessoal de apoio operacional consta do anexo V ao presente PCCS e dela faz parte integrante.

Secção III

Incentivo Profissional

Artigo 62º

Incentivo

O incentivo profissional do Pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional efetua-se através de um incremento salarial mediante atribuição de um abono de desempenho.

Artigo 63º

Abono Desempenho

1. Pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional tem direito a um abono de desempenho até ao limite máximo de seis.

2. A atribuição do abono de desempenho depende da verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) Tempo mínimo de serviço efetivo;
- b) Avaliação de desempenho, nos termos a regulamentar;
- c) Formação com a carga horária mínima de vinte horas.

3. A contagem do tempo de serviço para efeitos de atribuição do abono de desempenho é suspensa quando

o desempenho for considerado negativo.

Artigo 64º

Contagem de tempo de serviço

1. A contagem de tempo de serviço para atribuição do primeiro abono de desempenho é feita a partir da data da entrada em vigor do presente diploma.

2. A contagem de tempo de serviço para atribuição do segundo abono de desempenho e seguintes é feita a partir do dia em que foi adquirido o direito ao abono de desempenho imediatamente anterior.

Artigo 65º

Condições para a concessão de abono de desempenho

1. O pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional com 3 anos de serviço efetivo, que tenha ficado posicionado de entre os 20 (vinte) por cento de pontuações mais elevadas do seu grupo de enquadramento profissional e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho que corresponde a 10% (dez por cento) do vencimento base.

2. O pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional com 7 anos de serviço efetivo, tenha ficado posicionado de entre os 20 (vinte) por cento de pontuações mais elevadas do seu grupo de enquadramento profissional e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho que corresponde a 15% (quinze por cento) do vencimento base.

3. O pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional com 12 anos de serviço efetivo, tenha ficado posicionado de entre os 20 (vinte) por cento de pontuações mais elevadas do seu grupo de enquadramento profissional e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho correspondente a 20% (vinte por cento) do vencimento base.

4. O pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional com 18 anos de serviço, tenha ficado posicionado de entre os 20 (vinte) por cento de pontuações mais elevadas do seu grupo de enquadramento profissional e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento base.

5. O pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional com 25 anos de serviço efetivo tenha ficado posicionado de entre os 20 (vinte) por cento de pontuações mais elevadas do seu grupo de enquadramento profissional e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho correspondente a 30% (trinta por cento) do vencimento base.

6. O pessoal Assistente Técnico e de Apoio Operacional com 33 anos de serviço efetivo, com oito avaliações de desempenho positivo com pontuação igual ou superior a 70 pontos e tenha ficado posicionado de entre os 20 (vinte) por cento de pontuações mais elevadas do seu grupo de enquadramento profissional e que tenha frequentado com aproveitamento uma formação de no mínimo vinte horas, tem direito a um abono de desempenho correspondente a 35% (trinta e cinco por cento) do vencimento base.

Artigo 66º

Efeitos do abono de desempenho

1. Os montantes atribuídos como abonos de desempenho serão considerados para efeito de cálculo das pensões de aposentação e reforma e, por isso, sujeitos aos descontos nos termos legais.

2. Para efeitos de cálculo do abono de desempenho subsequentes ao primeiro, os montantes atribuídos a este título não são incorporados ao vencimento base.

CAPÍTULO VI

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Artigo 67º

Remuneração

Considera-se remuneração todas as prestações regulares e periódicas feitas direta ou indiretamente, em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho.

Artigo 68º

Componentes da remuneração

O sistema remuneratório do pessoal da AAI, I.P compreende:

Remuneração base;

Suplementos remuneratórios;

Outras prestações pecuniárias previstas na lei.

Artigo 69º

Remuneração base

1. A remuneração base mensal corresponde ao nível remuneratório do cargo e nível ou em comissão de serviço, salvo em casos expressamente excetuados por lei.

2. A remuneração base é atualizada sempre que se proceder ao aumento geral dos salários dos trabalhadores da Administração Pública Central direta e na mesma proporção.

Artigo 70º

Suplementos Remuneratórios

1. Os suplementos são atribuídos em função de particularidades específicas da prestação de trabalho e só podem ser considerados os que se fundamentarem em:

a) Trabalho extraordinário;

b) Trabalho noturno;

c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados;

d) Participação em comissões ou grupos de trabalho, não acumuláveis com as alíneas a), b) e c).

2. Podem ser atribuídos suplementos por compensação de despesas feitas por motivos de serviço que se fundamentem, designadamente, em:

a) Trabalho efetuado fora do local normal de trabalho, que dê direito à atribuição de ajudas de custo ou outros abonos devidos a deslocações em serviço, calculados nos termos da lei;

b) Transferência para localidade diversa que confira direito a subsídio de residência ou outro.

3. As condições de atribuição e os valores de cada um dos suplementos referidos no presente artigo são determinadas nos termos da lei geral.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 71º

Formas de Cessação

O exercício de funções do pessoal da AAI, I.P cessa nos termos previstos no Código Laboral, e subsidiariamente nos termos do regime aplicável aos trabalhadores Públicos.

Artigo 72º

Aposentação

A aposentação do pessoal da AAI, I.P rege-se pelo regime de providência social dos trabalhadores por conta de outrem.

Artigo 73º

Efeitos de cessação de funções

A cessação de funções implica a privação do exercício dos direitos e prerrogativas conferidos ao pessoal em efetividade de funções.

ANEXO II (a que faz referencia a alínea b) do artigo 1º do Portaria)

Quadro de pessoal da AAI, I.P

Grupo Profissional	Nível	N.º de lugares
Coordenador de Departamento	IV do pessoal dirigente	2
Assessores		3
Mediadores das ULI		5
Secretário Executivo		1
Técnico Especialista	I	2
	II	1
	III	1
Técnico Sénior	I	2
	II	2
	III	2
Técnico	I	4
	II	4
	III	4
Pessoal Assistente Técnico	I	2
	II	1
	III	1
	IV	1
	V	0
	VI	0
	VII	0
	VIII	0
Pessoal de Apoio Operacional	I,	1
	II	2
	III	2
	IV	1
	V e VI	1
TOTAL		45

ANEXO III

(A que se refere o n.º 4 do artigo 2º da Portaria)

Mapa de enquadramento do pessoal da AAI, I.P na transição

Situação atual				Enquadramento na transição					
Grupo Profissional	Categoria	Nível	Salário	Grupo Profissional	Categoria	Nível	Salário		
Técnico	Técnico Especialista	III	127.828\$00	Técnico	Técnico Especialista	III	172 921\$00		
		II	120.455\$00			II	161 921\$00		
		I	111.282\$00			I	143 961\$00		
	Técnico Sénior	III	94.687\$00		Técnico Sénior	III	127 828\$00		
		II	89.226\$00			II	120 527\$00		
		I	82.431\$00			I	109 434\$00		
	Técnico	Técnico	III		78.810\$00	Técnico	Técnico	III	99 670\$00
			II		72.808\$00			II	94 687\$00
			I		65.945\$00			I	82 431\$00
Assistente Técnico		VIII	58.845\$00	Assistente Técnico		VIII	64 730\$00		
		VII	58.056\$00			VII	63 862\$00		
		VI	57.268\$00			VI	62 995\$00		
		V	56.479\$00			V	62 127\$00		
		IV	55.690\$00			IV	61 259\$00		
		III	54.479\$00			III	60 392\$00		
		II	54.113\$00			II	59 524\$00		
		I	53.324\$00			I	58 656\$00		
Apoio Operacional		VI	44.706\$00	Apoio Operacional		VI	49.177\$00		
		V	38.646\$00			V	42.511\$00		
		IV	32.586\$00			IV	35.825\$00		
		III	26.525\$00			III	29.178\$00		
		II	20.465\$00			II	26.530\$00		
		I	15.000\$00			I	16.500\$00		

ANEXO IV

(A que se refere o n.º 4 do artigo 2º da Portaria)

Mapa de enquadramento na resolução de pendências de promoção do pessoal da AAI, I.P antes da transição

Enquadramento na Extinta DGI		Tempo de serviço efetivo no cargo	Nova Carreira na AAI, I.P		
Cargo	Nível	Condições	Cargo	Nível	
Técnico Especialista	II	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	III	
Técnico Especialista	II	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	II	
Técnico Especialista	I	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	II	
Técnico Especialista	I	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	I	

Técnico Sénior	III	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	I	
Técnico Sénior	III	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	III	
Técnico Sénior	II	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	III	
Técnico Sénior	II	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	II	
Técnico Sénior	I	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	II	
Técnico Sénior	I	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	I	
Técnico	III c o m mestrado	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	I	
Técnico	III s e m mestrado	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico	III*	
Técnico	III	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico	III	
Técnico	II	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico	III	
Técnico	II	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico	II	
Técnico	I	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico	II	
Técnico	I	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico	I	

- Se o técnico nível III não tiver pós-graduação de nível de mestrado, tem direito a um aumento salarial correspondente a 10% mas nunca superior a 3.000\$00

Enquadramento na Extinta DGI		Nova Carreira na AAI, I.P		
Cargo	Nível	Condições	Cargo	Nível
Técnico Especialista	II	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	III
Técnico Especialista	II	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	II
Técnico Especialista	I	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	II
Técnico Especialista	I	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	I
Técnico Sénior	III	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Especialista	I
Técnico Sénior	III	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	III
Técnico Sénior	II	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sénior	III

Técnico Sênior	II	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sênior	II
Técnico Sênior	I	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sênior	II
Técnico Sênior	I	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sênior	I
Técnico	III	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico Sênior	I
Técnico	III	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico	III
Técnico	II	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico	III
Técnico	II	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico	II
Técnico	I	Com 5 ou mais anos de serviço no mesmo nível	Técnico	II
Técnico	I	Com menos de 5 anos de serviço no mesmo nível	Técnico	I

ANEXO I

(A que se refere o artigo 34º do PCCS)

Conteúdo funcional do pessoal do quadro da AAI, I.P

Grupo de pessoal	Cargo	Carreira	Nível	Conteúdo funcional
Técnico	Técnico especialista		I, II, III	<p>Supervisionar, monitorar e avaliar projetos, programas e iniciativas no domínio da imigração e integração social de imigrantes</p> <p>Desenhar e executar programas de formação no domínio de atuação do serviço</p> <p>Elaborar planos, estudos, relatórios de diagnóstico e de avaliação</p> <p>Participar em equipas de estudo e de trabalho sobre imigração ou assuntos relacionados</p> <p>Executar outras tarefas que estejam no âmbito da sua competência</p>
Técnico	Técnico Sênior		I, II, III	<p>Definir e executar projetos, programas e iniciativas no domínio da imigração e integração social de imigrantes</p> <p>Apoiar no desenho e execução de programas de formação no domínio de atuação do serviço</p> <p>Participar em equipas de estudo e de trabalho sobre imigração ou assuntos relacionados</p> <p>Executar outras tarefas que estejam no âmbito da sua competência</p>

Técnico	Técnico		I, II, III	<p>Apoiar na definição e implementação de projetos, programas e iniciativas no domínio da imigração e integração social de imigrantes;</p> <p>Atender, informar e orientar imigrantes e estrangeiros e emitir pareceres sobre assuntos relacionados a sua permanência e integração social</p> <p>Participar em equipas de estudo e de trabalho sobre imigração ou assuntos relacionados</p> <p>Executar outras tarefas que estejam no âmbito da sua competência</p>
Pessoal Assistente Técnico			I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII	<p>Desenvolver atividades técnicas específicas, que se enquadram no âmbito da sua área de especialidade no seu posto de trabalho, tendo em vista assegurar o funcionamento dos serviços da AAI, I.P</p> <p>Colaborar e participar na organização e execução técnica de programas, projetos e atividades dos serviços e órgãos do instituto;</p> <p>Coordenar e desenvolver tarefas administrativas e técnicas de suporte ao funcionamento dos serviços e órgãos da AAI, I.P</p> <p>Apoiar no desenvolvimento e implementação de soluções tecnológicas e de gestão necessárias ao bom funcionamento do instituto</p> <p>Proceder ao registo, manutenção e gestão dos ficheiros e pastas nos domínios de atuação da AAI, I.P</p> <p>Produzir informações, instrumentos e dados estatísticos</p> <p>Apoiar na receção e nas atividades de mediação e contacto com a população estrangeira e imigrante</p> <p>Executar outras tarefas que estejam no âmbito da sua competência</p>



I SÉRIE
BOLETIM
OFICIAL

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

Endereço Electronico: 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 / 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.