DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A

IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

DO MUNICÍPIO DE AROUCA

2022

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

FICHA TÉCNICA

Título:

Diagnóstico Municipal para a Igualdade e
a Não Discriminação do Município de Arouca
2022

Promotor

arouca
câmara
municipal

https://www.cm-arouca.pt/

Relatório desenvolvido no âmbito da Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade. POISE – Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio.

Organismo Intermédio

CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Coordenação e Supervisão

Município de Arouca I Divisão de Desenvolvimento Social, Cultural, Turístico e Desportivo
EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local
Rede Social de Arouca

Abril, 2022

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

Índice

Índice de Tabelas ii
Índice de Figuras vi
Índice de Gráficos vi
I. Introdução 1
II. Metodologia para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação 5
III. Instrumentos Políticos de Base 9
IV. Caracterização do Concelho de Arouca 15
V. A Igualdade de Género e a Não Discriminação em Arouca 51
VI. Perceções de Género em Instituições do Concelho de Arouca 106
VII. Principais Reflexões 143
VIII. A Estratégia Municipal para a Igualdade de Género e a Não Discriminação para o Município de Arouca 148
Referências 168
Anexo I Ficha de caracterização do Município na sua relação com a CIG 177
Anexo II Lista dos 38 indicadores de partida CIG 179
Anexo III Glossário 183
Anexo IVInstrumentos de recolha de dados 184
Anexo VDespachos ..... Erro! Marcador não definido.
Anexo VIProtocolos celebrados ..... Erro! Marcador não definido.

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Distribuição da população residente em Portugal e no concelho de Arouca segundo o sexo (total e %) (2021) e variação (total e %) (2011-2021). 17
Tabela 2 – Distribuição da população do concelho de Arouca por grandes grupos etários e sexo (total e %) (2021). 18
Tabela 3 – Distribuição da população do concelho de Arouca segundo o estado civil (total e %) (2021). 18
Tabela 4 – População de nacionalidade estrangeira com estatuto legal de residente segundo o sexo (total e %) (2020). 20
Tabela 5 – População estrangeira com estatuto legal de residente (total e %) e nacionalidade mais representada (%) (2020). 21
Tabela 6 – População do concelho de Arouca, por nível de escolaridade, segundo o sexo (%) (2011). 22
Tabela 7 – Taxa de retenção e desistência concelhia por nível de ensino (%) (2015-2019). 25
Tabela 8 – Taxa bruta de escolarização e taxa real de escolarização concelhia no ano letivo de 2019/2020. 26
Tabela 9 – Pessoal docente por nível de ensino e por sexo, no sistema público concelhio, no ano letivo de 2019/2020 (total e %). 26
Tabela 10 -Taxa de atividade do concelho de Arouca segundo o sexo (%). 27
Tabela 11 – População ativa do concelho de Arouca segundo o sexo (total e %). 28
Tabela 12 – Taxa de desemprego em Portugal e no concelho de Arouca segundo o sexo (%) (2011). 28
Tabela 13 – Pessoal ao serviço nas empresas do concelho de Arouca por situação na profissão e sexo (total e %) (2019). 29
Tabela 14 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem do concelho de Arouca segundo o sexo (€) (2015 e 2019). 30
Tabela 15 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem do concelho de Arouca por sexo e nível de escolaridade (€) (2019). 30
Tabela 16 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem do concelho de Arouca por nível de qualificação e sexo (€) (2019). 31
Tabela 17 – Diferencial entre o ganho médio por sexo no concelho de Arouca (€) (2015 e 2019). 31
Tabela 18 - Taxas de ocupação dos estabelecimentos de ensino público – JI e EB1 – do concelho de Arouca (2014). 34
Tabela 19 – Taxas de ocupação dos estabelecimentos de ensino pré-escolar da rede pública do concelho de Arouca no ano letivo de 2019/2020 (%). 35
Tabela 20 – Número de salas e frequência por idade segundo o estabelecimento/agrupamento de ensino pré-escolar da rede pública do concelho de Arouca no ano letivo de 2019/2020 (total). 35
Tabela 21 – Distribuição dos equipamentos desportivos do concelho de Arouca por freguesia (total) (2014). 36
Tabela 22 – Modalidades existentes (e respetivos espaços) no concelho de Arouca (total) (2020). 37
Tabela 23 – Atletas federados/as por clube/associação, segundo o sexo, no ano 2021/2022 (total e %). 38
Tabela 24 – Atletas federados/as por clube/associação, segundo a modalidade no ano de 2021/2022 (total e %). 40
Tabela 25 – Taxa de cobertura dos equipamentos sociais no concelho de Arouca (%) (2011-2012). 41
Tabela 26 – Instituições de apoio à infância e juventude do concelho de Arouca (capacidade e vagas preenchidas) (total e %) (2014). 43
Tabela 27 – Instituições de apoio à população com deficiência do concelho de Arouca (capacidade e vagas preenchidas) (total e %) (2014). 44

Tabela 28 – Instituições de apoio à população idosa do concelho de Arouca (capacidade e vagas preenchidas) (total e %) (2014). 45
Tabela 29 – Equipamentos e serviços disponíveis na prevenção e combate à violência por parte do concelho de Arouca (total) (2021). 46
Tabela 30 – Equipamentos culturais existentes no concelho de Arouca (total) (2021). 47
Tabela 31 – Representatividade das mulheres nos órgãos de direção, administração e gestão do Município de Arouca, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 58
Tabela 32 – Composição dos cargos dirigentes da Câmara Municipal de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020. 59
Tabela 33 – Distribuição dos Recursos Humanos do Município de Arouca por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 60
Tabela 34 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 60
Tabela 35 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Arouca por sexo e carreira/categoria, à data de 31 de dezembro de 2020 (€). 62
Tabela 36 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, por cargo/carreira, segundo o sexo e o escalão etário, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 64
Tabela 37 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, por cargo/carreira, segundo o sexo e o grau de escolaridade, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 66
Tabela 38 – Distribuição dos/as trabalhadores/as com deficiência do Município de Arouca, segundo o sexo e o cargo/carreira, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 67
Tabela 39 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo principal de ausência, segundo o sexo e o cargo/carreira, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 69
Tabela 40 – Número de formandos/as que participaram ações de formação por categoria profissional/carreira/cargo e volume total de formação, em 2020 (total). 70
Tabela 41 – Composição do agregado familiar dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 80
Tabela 42 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a categoria profissional, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 81
Tabela 43 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a antiguidade, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 81
Tabela 44 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo as modalidades de horário praticado e horário preferencial, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 82
Tabela 45 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e as modalidades de horário praticado, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 82
Tabela 46 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e as modalidades de horário preferencial, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 83
Tabela 47 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a adequação do horário de trabalho à conciliação vida profissional e vida familiar, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 83
Tabela 48 – Perceção dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a existência de princípio de igualdade nos critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos da entidade, à data de 31 de dezembro de 2020 89
Tabela 49 – Perceção dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a existência de princípio de igualdade nos critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos da entidade, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 89

Tabela 50 - Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a realização das tarefas domésticas, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 91
Tabela 51 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a realização de compras para a casa, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 92
Tabela 52 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a realização de reparações em casa, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 92
Tabela 53 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o acompanhamento dos filhos nos estudos/reuniões de pais, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 92
Tabela 54 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 93
Tabela 55 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o acompanhamento das crianças à escola, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 93
Tabela 56 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a participação em atividades de voluntariado ou natureza cívica, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 94
Tabela 57 - Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre os papéis sexuais e as centralidades identitárias de homens e mulheres, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 98
Tabela 58 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre a discriminação com base no sexo e na sociedade em geral, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 100
Tabela 59 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre valores igualitários, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 101
Tabela 60 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre os papéis sexuais e a divisão sexual do trabalho, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 103
Tabela 61 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre a discriminação com base no sexo, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 104
Tabela 62 - Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre a clima organizacional, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 105
Tabela 63 - Trabalhadores/as dos agrupamentos escolares do concelho de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de 106
Tabela 64 – Total de trabalhadores/as dos agrupamentos escolares do concelho de Arouca, por escolaridade e sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 107
Tabela 65 – Total de trabalhadores/as dos agrupamentos escolares do concelho de Arouca, por categoria profissional e sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 108
Tabela 66 – Número de trabalhadores/as das organizações sociais do concelho de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %). 111
Tabela 67 – Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as das organizações sociais do concelho de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 112
Tabela 68 – Distribuição dos/as trabalhadores/as das organizações sociais do concelho de Arouca categoria profissional e sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 112
Tabela 69 – Composição dos órgãos sociais das associações do concelho de Arouca segundo sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 113
Tabela 70 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre os papéis sexuais e as centralidades identitárias de homens e mulheres, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 123

Tabela 71 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre a discriminação com base no sexo e na sociedade em geral, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 125
Tabela 72 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre valores igualitários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 126
Tabela 73 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre os papéis sexuais e a divisão sexual do trabalho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 127
Tabela 74 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre a discriminação com base no sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 128
Tabela 75 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre o clima organizacional, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 128
Tabela 76 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre os papéis sexuais e as centralidades identitárias de homens e mulheres, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 135
Tabela 77 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre a discriminação com base no sexo e na sociedade em geral, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 136
Tabela 78 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre valores igualitários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 137
Tabela 79 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre os papéis sexuais e a divisão sexual do trabalho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 138
Tabela 80 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre a discriminação com base no sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 139
Tabela 81 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 141
Tabela 82 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre o clima organizacional, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 142

Índice de Figuras

Figura 1 - Localização do Concelho de Arouca na Área Metropolitana do Porto 15
Figura 2 - Mapa do Município de Arouca e dos concelhos limítrofes 16
Figura 3 – Distribuição dos/as alunos/as do concelho de Arouca inscritos/as no Ensino Secundário por áreas de Cursos Científico-Humanísticos no ano letivo 2018/2019 (%). 23
Figura 4 – Distribuição dos/as alunos/as inscritos/as no Ensino Secundário Profissional por áreas de no ano letivo 2018/2019 (total e %). 24
Figuras 5 e 6 – Distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 120
Figuras 7 e 8 – Distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 120
Figura 9 - Distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 121
Figuras 10 e 11 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 130
Figura 12 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo o estado civil, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 130
Figura 13 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo a composição familiar, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 131
Figura 14 – Distribuição dos elementos população do município auscultados segundo a composição familiar e o número de filhos, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 131
Figura 15 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo as habilitações escolares, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 132
Figura 16 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo a situação face ao emprego, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 133

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a carreira, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 61
Gráfico 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca por sexo e modalidade de vínculo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 62
Gráfico 3 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca por sexo e nível de escolaridade, à data de 31 de dezembro de 2020 (%) 65
Gráfico 4 – Contagem das horas por trabalho extraordinário diurno e tipo de descanso semanal dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total). . 68
Gráfico 5 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o escalão etário, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 78
Gráfico 6 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o nível de habilitação escolar concluído, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 79
Gráfico 7 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e estado civil, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 80
Gráfico 8 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o conhecimento tido sobre os apoios (e sua natureza) existentes, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 84

Gráfico 9 - Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o conhecimento tido sobre os apoios (e sua natureza) dos quais beneficiavam, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 85
Gráfico 10 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o conhecimento tido sobre os acordos realizados entre o Município e os parceiros locais, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 86
Gráfico 11 - Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a participação em ações de formação/informação (e sua natureza) promovidas pela entidade, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 87
Gráfico 12 – Perceção dos/as trabalhadores/as sobre a existência de situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)... 88
Gráfico 13 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo as tarefas realizadas por identificação de quem as realiza (com maior frequência), à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 90
Gráfico 14 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo a natureza das tarefas e a sua frequência, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 94
Gráfico 15 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e os benefícios identificados para conciliar a vida familiar e profissional, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 96
Gráfico 16 – Itens de análise relativos à dimensão de recrutamento, seleção e avaliação de funções, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 114
Gráfico 17 – Itens de análise relativos à dimensão de formação contínua e de desenvolvimento de competências, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 115
Gráfico 18 – Itens de análise relativos à dimensão de gestão de carreira e avaliação de desempenho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 116
Gráfico 19 – Itens de análise relativos à dimensão de gestão de carreira e avaliação de desempenho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 117
Gráfico 20 – Itens de análise relativos à dimensão de à dimensão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, à data de 31 de dezembro de 2020 (%). 119

Índice de Fotografias

Fotografias 1 e 2 - Imagens alusivas à comemoração do Dia Municipal para Igualdade no Município de Arouca..... 54

Índice de Imagens

Imagens 1 e 2– Cartaz alusivo às comemorações do Dia Internacional da Mulher no Município de Arouca e Convite para a participação na assinatura do Protocolo de colaboração entre o Município e a CIG..... 56

PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO DO MUNICÍPIO DE AROUCA
- DIAGNÓSTICO -

Na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 8º do Tratado sobre o funcionamento da União Europeia

I. Introdução

A **Administração Pública Local**, através da elaboração e concretização de planos estratégicos municipais, detém condições únicas de intervenção no combate à reprodução das desigualdades e na promoção de comunidades realmente igualitárias no plano económico, social e cultural. Detendo uma quota acrescida de responsabilidade na gestão das questões sociais, culturais, educacionais e económicas presentes na vida local, e especialmente atenta àquelas que têm sido as principais modalidades de transformação socioterritorial registadas no decurso do tempo, a autarquia de Arouca mostra-se sensível na defesa dos direitos civis e sociais da sua população e na promoção das mudanças de modo a garantir meios que, em última instância, possam ir ao encontro de uma sociedade dotada de níveis mais elevados de justiça, de inclusão e de participação democrática.

Beneficiando de um contexto em que a **integração da temática da Igualdade de Género e da Não Discriminação nos diferentes domínios das políticas públicas locais** tem vindo a tornar-se cada vez mais premente, e atendendo ao clima de cooperação que se vem registando entre a administração central e a administração local, com resultado na celebração de Protocolos entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) e as Câmaras Municipais, a autarquia de Arouca acabou por se envolver, no decurso do tempo, num trabalho coletivo de colaboração institucional, recorrendo à Tipologia de Operações – 1.06 Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade[1]., sendo a CIG – Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género o Organismo Intermédio, a fim de desenvolver o diagnóstico e subsequente o seu Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação.

Nos últimos 20 anos, Portugal vem implementando políticas públicas para a igualdade que têm sido norteadas por Planos Nacionais para a Igualdade. Recentemente, desde março de 2018, surge a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030** «Portugal + Igual» (ENIND). Reconhecendo a Igualdade e a Não Discriminação como condição para a construção de um futuro sustentável para Portugal, o XXI Governo Constitucional definiu eixos e objetivos estratégicos até o ano de 2030. A preocupação central desta estratégia é, precisamente, a eliminação dos estereótipos, plasmada numa visão a longo prazo, com metas e medidas concretas, e

[1] Enquadrado no Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português.

que se traduz em três planos de ação: 1) **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens** (PAIMH); 2) **Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica** (PAVMVD); 3) **Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais** (PAOIEC). De destacar, que esta Estratégia assenta em três linhas de atuação transversais: a **interseccionalidade**, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores; **a territorialização**, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais e as **parcerias**, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes.

A CIG, enquanto organismo do Estado que coordena os Planos Nacionais de Ação integrados na ENIND, reconhece, neste caso, o **papel chave dos Municípios na promoção de políticas públicas locais para a igualdade**, enquanto agentes de desenvolvimento local e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, a identificação e a apropriação local dos objetivos da ENIND e dos seus Planos Nacionais, numa lógica de trabalho em rede e de cooperação entre a administração central e a administração local, de forma alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável até 2030. Nesta linha, surgem os **Protocolos da Nova Geração**, celebrados a partir de 2019, protocolado também com o Município de Arouca, que se encontram alinhados com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030- "Portugal + Igual" (ENIND) tendo a duração de três anos, podendo ser renovados por períodos iguais.

O grande desafio que se coloca, ao nível local, é a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação política, quer ao nível interno, quer no âmbito do território, tendo por base mecanismos de diagnóstico, de monitorização e de avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade. Tendo por base esse repto, surgiu a necessidade de promover medidas para a igualdade e a não discriminação ao nível do **Município de Arouca**, dando pertinência à candidatura à Tipologia de Operações – 1.06 **Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade**, integrado no Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE), financiado pelo Fundo Social Europeu (FSE) e pelo Estado Português, sendo a CIG o Organismo Intermédio, no qual este diagnóstico se insere e desta forma promover cidades mais inclusivas e igualitárias.

O município de Arouca, enquanto órgão da administração pública, considera a sua ação fundamental e preponderante no combate à discriminação e no fomento da igualdade de género. Para tal, tem vindo a desenvolver várias iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação e de eliminação da violência doméstica, em articulação com estruturas de referência locais, tendo já, um trabalho institucionalizado nesta matéria através do **"Espaço Trevo"** cujo objetivo consiste em promover a capacitação e a autonomização de vítimas de violência doméstica e de violência de género. Por outro lado, foi constituído, ainda, um Grupo para a Igualdade no concelho, dispondo de uma Conselheira e de um Conselheiro para a Igualdade e,

atualmente, ao abrigo do **Protocolo Nova Geração**[2] com a CIG, encontra-se constituída a **Equipa para a Igualdade na Vida Local** (EIVL).

Face à necessidade do desenvolvimento de um planeamento sustentado, com uma abordagem de carácter mais estratégico, em que, através da definição de uma visão a longo prazo e do estabelecimento de um compromisso comum entre todos os setores, se pudesse estruturar um conjunto de iniciativas locais, surgiu a premência da submissão de uma candidatura a esta tipologia de financiamento, a fim de se concretizar um **estudo de diagnóstico para identificar os principais problemas**, as necessidades e as potencialidades que o Município apresenta na problemática da Igualdade e a Não Discriminação. Ao materializar-se num Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, a ideia passa por retirar, das várias reflexões e resultados obtidos, consequências práticas em matéria de decisão e de planeamento neste domínio, e que estas que possam vir a gerar soluções sociais, económicas e territoriais mais sustentada.

Com base no diagnóstico realizado – que se expõe no presente documento –, propõe-se um conjunto de pistas importante para a intervenção/ implementação (a adotar posteriormente na fase de implementação do Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação para o Município de Arouca), tendo por fim a melhoria e a consolidação de alguns dos pressupostos aqui identificados.

Este documento encontra-se, assim, organizado em sete capítulos, espelhando cada um deles uma determinada temática.

Para além da Introdução (I) e da Metodologia para o Diagnóstico (II), o III capítulo dá conta dos principais instrumentos políticos e estratégias internacionais e nacionais existentes para a promoção da Igualdade de Género e a Não Discriminação, bem como das grandes orientações preconizadas na ENIND.

No Capítulo IV apresenta-se a realidade do concelho de Arouca através de uma caracterização ao nível demográfico, da educação e do sistema escolar, bem como do mercado de trabalho, procurando caracterizar a situação do sexo feminino, a partir do exame de diferentes variáveis, e refletir igualmente sobre os principais aspetos para a conciliação entre vida profissional, pessoal e familiar presentes no concelho. Os dados aqui mobilizados baseiam-se essencialmente em informação disponibilizada nas principais fontes estatísticas públicas oficiais (INE; PORDATA; MEC; ISS, IP, etc.).

O Capítulo V, inicialmente, retrata o trabalho já desenvolvido pelo Município no que respeita à promoção da Igualdade de Género e a Não Discriminação. E, em paralelo, abarca uma caracterização do Município tanto nas dimensões dos Recursos Humanos, como nas perceções de género existentes por parte dos/as trabalhadores/as do município. Neste ponto, refira-se a informação apresentada tem por base os resultados da aplicação do conjunto de inquéritos por questionários administrados internamente.

[2] Protocolo em processo de formalização para nova renovação.

O Capítulo VI integra, por outro lado, e de forma complementar, a caracterização dos recursos humanos e a apreensão das principais perceções de género dos elementos das instituições do município de Arouca, dividindo-se a análise, via dimensão externa, tanto aos estabelecimentos (públicos) de ensino, como às organizações sociais e alguns elementos da população do concelho. Neste caso, os dados apresentados baseiam-se na análise de informação recolhida através da aplicação de um conjunto de inquéritos por questionários realizado às diversas entidades do território, tendo como linha de orientação os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação e na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego (CIG, 2016).

No Capítulo VII, expõem-se as considerações finais, em tom de reflexão face ao documento de diagnóstico elaborado, destacando-se as principais notas de cada ponto do documento – servindo, aliás, como ponte para aquilo que se explicita no capítulo seguinte.

Por fim, no Capítulo VIII procede-se à análise ao contexto (interno e externo), através da identificação de pontos fortes e aspetos a melhorar relativos às práticas para a igualdade de género, e as Orientações para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, remetem para a Estratégia Municipal para a Igualdade de Género e a Não Discriminação do Município de Arouca.

II. Metodologia para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

A elaboração de um **Diagnóstico Municipal para a Igualdade e Não Discriminação** vai muito para além da identificação das vulnerabilidades e fragilidades, das potencialidades e dos recursos na matéria em causa, implicando, essencialmente, uma análise compreensiva sobre as condições e os modos de vida das mulheres e dos homens em sociedade, na procura do estabelecimento de conexões interpretativas entre as diferentes variáveis, indicadores e dimensões mobilizados para a identificação e a solução de determinado(s) problema(s).

Como é sabido, e não obstante os avanços conquistados nas últimas décadas em matéria de igualdade de género, **a persistência transversal das desigualdades entre homens e mulheres, em domínios como a educação, a saúde, o trabalho e a cultura, é ainda muito significativa**, com forte e reconhecida tendência para um maior privilégio em relação ao primeiro grupo. Estando o conceito de **género** assente em sistemas de avaliação e de hierarquização de papéis, representações e expectativas com base em atributos físicos diferenciados, a intervenção nesta esfera deverá englobar uma abordagem relacional e de constante questionamento. Por isso, torna-se necessário um trabalho de definição e de implementação de medidas específicas, devidamente orientadas no plano legislativo, com vista à promoção e à efetivação da mudança nos comportamentos e nas interações sociais numa lógica crescente de igualdade de oportunidades (Perista & Silva, 2005).

Enquanto conceito que assenta no reconhecimento geral de exercício de equidade e de tratamento igualitário entre todos, a **igualdade de género** tem como pressuposto fundamental a liberdade de cada um para desenvolver as suas capacidades e tomar as suas escolhas sem as limitações estereotipadas atribuídas aos papéis que mulheres e homens desempenham na sociedade e implica ir mais longe na alteração das condições que contribuem para a manutenção de relações de poder desequilibradas entre estes (CIDM, 1999). No fundo, o que está em causa é que as diferentes necessidades de homens e mulheres devem ser identicamente valorizadas e consideradas (em termos de visibilidade, autonomia e responsabilização) (Conselho Europeu, 2004), até como meio de contribuir para o desenvolvimento socioeconómico e cultural de um dado território e de se beneficiar dos seus resultados em termos de sustentabilidade e justiça.

Daí que, para a implementação de qualquer plano, seja primordial realizar um correto diagnóstico que tenha em linha de consideração a situação das várias entidades envolvidas no território e o conjunto de atividades desenvolvidas na sua envolvente, no que toca à igualdade entre homens e mulheres nas várias dimensões, de modo a ser possível identificar os principais aspetos sobre os quais é necessário intervir e, em simultâneo, implementar sentidos de mudança (Pernas, Fernandes & Guerreiro, 2008).

Falar em igualdade de género implica ter em linha de conta o próprio conceito **de mainstreaming de género** que, ao residir no alcance da igualdade e ao ter em linha de conta as várias necessidades, competências e interesses das mulheres e homens, sob uma perspetiva de atuação na hierarquia das relações de género, consiste na " (…)

(re)organização, na melhoria, no desenvolvimento e na avaliação dos processos de implementação de políticas, por forma a que a perspetiva da igualdade de género seja incorporada em todas as políticas, a todos os níveis e em todas as fases, pelos atores geralmente implicados na decisão política (…)"(CIDM, 1999, p.25). Partindo da noção de que esta problemática deve ser equacionada na articulação (complexa) entre fatores biológicos, construção social das identidades de género e outras variáveis importantes (como classe social, nacionalidade, etnia, capital escolar, religião e vivência pessoal) (Almeida, Costa & Machado, 1994; Guionnet & Neveu, 2004), percebe-se como o mainstreaming de género, ao ser encarado como um processo transversal que visa integrar a perspetiva de género em todas as políticas executadas e práticas sociais correntes, sugere a necessidade de uma avaliação da sua implementação e do seu impacto de forma a garantir níveis de eficácia e de qualidade em termos de atuação. Ao mesmo tempo, a própria redefinição de estratégias e de medidas introduzidas pelo conceito prevê o desenvolvimento de um conjunto de instrumentos de intervenção necessários para a sua aplicação de um ponto de vista complementar e mais atualizado em relação às políticas de cariz mais tradicional, de forma a colocar a igualdade de género ao "serviço" da igualdade de facto. Neste ponto, as políticas locais constituem identicamente um meio imprescindível para reforçar, no território, a aplicação do princípio da igualdade e da **não discriminação** – traduzida no facto de que ninguém pode ser desconsiderado por outrem, nem tratado arbitrariamente ou afetado nos seus direitos e deveres em virtude de fatores injustificáveis –, devendo os planos de ação municipais ser integrados e multidimensionais na abordagem ao combate a todo o tipo de violações (como o sexismo, o racismo, a xenofobia, a homofobia e outras práticas de intolerância).

A elaboração de um tal diagnóstico deve, pois, considerar um conjunto de dimensões/premissas para um melhor entendimento e para a atenuação das desigualdades, ainda que estas apresentem, como é sabido, diferentes margens variação nos diversos territórios de intervenção. Desde logo, em matéria de igualdade de género e não discriminação, há que atender:

a) à **importância da influência da socialização familiar**, da educação e formação no combate a todo o tipo de discriminação e violência (nos domínios privado e público);
b) à **centralidade do contexto escolar** (e de todos os seus agentes) na reflexão e combate à violência escolar com base no género (sob a forma de violência psicológica, física ou sexual) e na preparação das crianças e jovens para os seus papéis e responsabilidades de adultos (em matéria de cidadania, de saúde sexual e reprodutiva, etc.);
c) ao **maior estreitamento entre as políticas familiares e de trabalho** de modo a facilitar a articulação entre a esfera familiar e a do trabalho e assegurar a lógica de paridade entre os envolvidos;

d) à **promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades** e de tratamento no mercado de trabalho, com vista à atenuação e eliminação de elementos de segregação3 em razão do sexo;

e) à **qualidade dos serviços e equipamentos culturais**, desportivos e recreativos locais numa lógica de garantia de acesso e participação igualitária e de promoção do consumo e maior integração ocupacional;

f) aos **efeitos do envelhecimento e da doença mental na saúde e na qualidade de vida das populações locais** e à incorporação da perspetiva de género na planificação, na atribuição de recursos e na prestação de cuidados médicos gerais e de saúde;

g) ao **acompanhamento mais alargado do Estado** (central e local) na prestação de serviços públicos de apoio (familiar, jurídico, psicossocial, etc.) em cooperação com atores institucionais (públicos e privados) de base de comunitária.

Partindo do princípio que a elaboração de um diagnóstico implica conhecer a realidade para se atuar com eficácia, foram realizadas várias etapas (constituídas por diversas ferramentas de trabalho[4]) que passamos a explicitar:

a. Reuniões de trabalho

Na fase inicial do diagnóstico foram realizadas quatro reuniões com a técnica interlocutora do município com o objetivo de definir e de avaliar as estratégias de operacionalização do diagnóstico ao nível interno e externo. Numa fase posterior de construção do Plano, foram realizadas duas reuniões presenciais de trabalho com cerca de dez elementos da **Equipa para a Igualdade na Vida Local** e Conselheiros/as interno/a e externo/a para se proceder à reflexão sobre os dados recolhidos e às orientações advindas do diagnóstico e à definição de estratégias e medidas para a construção do Plano.

[3] Os diferentes tipos de segregação englobam todas as situações em que as mulheres se encontram em desvantagem. A *segregação horizontal e setorial* refere-se aos casos que estas continuam a exercer profissões em áreas em que a sua presença e parte das suas competências encontram-se historicamente enraizadas (como a educação, a saúde e os serviços interpessoais), por oposição ao que acontece com os homens. Há também os casos em que, independentemente do setor de atividade onde exerçam a profissão, nota-se uma sobre representação feminina em modalidades mais precárias e instáveis de emprego com reflexos na natureza dos contratos estabelecidos e nas remunerações auferidas (em especial, por comparação aos seus congéneres masculinos). Além do mais, as mulheres tendem, em termos proporcionais, a trabalhar em empresas de menor dimensão e de rentabilidade mais reduzida (*segregação transversal*). E, finalmente, existem os casos de *segregação vertical* em que, não obstante a posse de uma maior qualificação relativamente aos colegas do sexo masculino, estas ocupam menos os cargos de chefias e detêm uma presença minoritária nos patamares mais elevados da hierarquia das organizações (Ferreira, 2003).

[4] Para informações mais detalhadas relativamente aos instrumentos e ferramentas utilizados, consultar o anexo III «Notas metodológicas para a construção do Diagnóstico e Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação».

b. Autodiagnóstico ao Município

Foi, ainda, utilizado um instrumento de **autodiagnóstico**[5] cuja finalidade consistiu em analisar as práticas locais ao nível da igualdade de género e da não discriminação, tentando-se cumprir, de forma mais congruente, as várias dimensões equacionadas no âmbito desta problemática e, em simultâneo, identificar os principais pontos fortes e pontos fracos nos planos de ação local, de forma a obter uma definição objetiva e mensurável das prioridades da Câmara Municipal de Arouca neste domínio.

c. Questionários

Como técnica de recolha de informação de natureza quantitativa foram elaborados diversos inquéritos por questionário (cf. Anexo IV), que tiveram por base os GUIAS PARA A INTEGRAÇÃO A NÍVEL LOCAL DA PERSPETIVA DE GÉNERO e os seus vários eixos de análise[6], destinados à auscultação de diferentes entidades/públicos-alvo – desde logo, o Município, as entidades parceiras da Rede Social, as Organizações do Terceiro Sector, os Agrupamentos Escolares, as Empresas e alguns elementos da população do concelho. Na verdade, a inclusão do maior número possível de intervenientes do território tornou-se na estratégia adequada e também a mais exequível para desenvolver um trabalho coletivo de intervenção.

Estas entidades e as respetivas áreas de atuação foram analisadas no diagnóstico, em consonância com as orientações da CIG, tendo em consideração a própria realidade do concelho.

d. Fontes de informação

Uma boa parte dos esforços de ação que foram desenvolvidos, ao longo do desenho e elaboração do diagnóstico, prendeu-se com a recolha e análise de indicadores internos referentes à Câmara Municipal de Arouca e com o levantamento e a recolha de dados estatísticos oficiais do território – através de fontes públicas como o Instituto Nacional de Estatística (INE); a base de dados PORDATA; o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP); a Direcção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (DGEEC); o Instituto de Emprego e Formação Profissional, I. P. (IEFP), o Instituto da Segurança Social, I. P. (ISS), entre outros[7] –, tendo sido fundamental para a caraterização e o aprofundamento do conhecimento acerca das mudanças sociais e territoriais envolvidas nos últimos anos.

[5] Este instrumento teve por base as orientações presentes em Pernas, Fernandes & Guerreiro (2008), tendo sido alvo de respetivas adaptações.

[6] Os detalhes sobre a sua aplicação podem ser consultados mais adiante, aquando da análise dos resultados obtidos junto da cada uma das entidades consideradas.

[7] As respetivas fontes foram identificadas ao longo do documento sempre que a elas os dados se reportavam.

III. Instrumentos Políticos de Base

Estratégia Internacional para a Igualdade de Género

A **igualdade de género**, sendo considerada um valor e um **princípio-chave do Pilar Europeu dos Direitos Sociais** tem vindo a ser alvo de preocupação da Europa, sendo da competência da União Europeia a persecução das suas ações e a promoção da igualdade entre mulheres e homens, em consonância com os Tratados estabelecidos e as diversas resoluções e conclusões aprovadas nesta matéria.

Apesar dos progressos verificados no domínio da igualdade de género nas últimas décadas, a verdade é que nenhum "(…) *Estado-Membro alcançou a plena igualdade de género e os progressos são lentos. Em média, os Estados-Membros obtiveram uma pontuação de 67,4 pontos em 100 no Índice de Igualdade de Género de 2019 7 da UE, melhorando apenas 5,4 pontos desde 2005* (…)*"* (COM, 2020, p.1). Na verdade, mesmo encontrando-se (UE) na vanguarda mundial no que toca à igualdade de género, dado que 14 dos 20 países mais bem classificados à escala mundial em termos de igualdade de género eram Estados-Membros, as disparidades de género continuavam a ser uma realidade visível ao nível do emprego, da remuneração, dos cuidados, dos lugares de decisão e das pensões auferidas (COM, 2020, pp.1-2). E sua persistência está longe de findar na medida em que "(…) *demasiadas pessoas continuam a violar o princípio da igualdade de género com discursos de ódio sexistas e bloqueando medidas contra a violência de género e os estereótipos de género* (…)" (COM, 2020, p.2).

Em 2020, ano em foi comemorado 25.º aniversário da adoção da Declaração e da Plataforma de Ação de Pequim – relembrado como o primeiro compromisso e plano de ação universal em prol da igualdade entre mulheres e homens –, a União Europeia decide apresentar a Estratégia para a Igualdade de Género para o período compreendido entre 2020 e 2025, com a ambição de criar um mundo melhor para mulheres e homens, raparigas e rapazes. Até 2025, há um comprometimento em minorar e combater "(…) *a violência de género, a discriminação sexual e a desigualdade estrutural entre mulheres e homens* (…)" no sentido de garantir uma "(…) *Europa em que mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam iguais e livres de seguir o caminho de vida que escolheram, tenham as mesmas oportunidades de realizarem o seu potencial e possam participar na nossa sociedade europeia e dirigi-la, em igualdade de circunstâncias* (…)" (COM, 2020, p.2).

Estratégia Nacional para a Igualdade de Género

A nível nacional reconhecesse-se ao longo dos tempos o esforço na implementação de políticas públicas para a igualdade em todos os domínios de intervenção.

Enquanto Estado-Membro da União Europeia (UE), será adequado lembrar que Portugal está igualmente vinculado aos acordos assumidos em sede parlamentar, nomeadamente os relativos à Convenção para a Proteção dos Direitos Humanos e das Liberdades Fundamentais do Conselho da Europa e a Carta Social Europeia Revista. Concomitantemente, encontra-se ligado à Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, à Convenção da ONU sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e aos compromissos decorrentes da Declaração Política aprovada na 23.ª Sessão Especial da Assembleia Geral das Nações Unidas em 2000, bem como a nova agenda de ação 2030 (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável), em particular a finalidade que aponta como meta "(…) *acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas (…), eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos (…), eliminar todas as práticas nocivas (…) como as mutilações genitais femininas (…), promover o empoderamento das mulheres* (…)", entre outros.

A este propósito, é igualmente significativo dar conta de alguns planos que têm por base a questão dos direitos humanos, designadamente o **III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2014 -2017** que tinha em vista o reforço dos mecanismos de referenciação e de proteção das vítimas, o aprofundamento da articulação e cooperação entre as entidades públicas e as organizações da sociedade civil envolvidas e a adaptação da resposta nacional aos desafios levantados pelas novas formas de tráfico e de recrutamento. Mais recentemente, foi adotado o **IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021**. Este plano, ao tomar em consideração as recomendações e os compromissos assumidos por Portugal nas várias instâncias internacionais, e encontrando-se alinhado com os Objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável relativos ao tráfico de seres humanos, com os mecanismos de cooperação previstos na Declaração Política da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 27 de setembro de 2017, e com as prioridades específicas para a prevenção do tráfico de seres humanos da Comunicação da Comissão Europeia — Seguimento dado à Estratégia da UE para a erradicação do tráfico de seres humanos e identificação de novas ações concretas {COM(2017) 728 final}, de 4 de dezembro de 2017, visa sobretudo reforçar o conhecimento alargado sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurando às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, bem como qualificar a intervenção, e promover a luta contra as redes de crime organizado, particularmente com a finalidade de desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.

No âmbito da implementação de políticas públicas nacionais estratégicas para a igualdade, é de considerar que a própria Constituição da República Portuguesa, como

é sabido, consagra a igualdade entre mulheres e homens (no Artigo 13.º), sendo a promoção da igualdade entre homens e mulheres considerada uma das "*tarefas fundamentais do Estado*" (Artigo 9.º). Integradas na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND), o conjunto de políticas públicas desenvolvidas neste domínio tem resultado de um trabalho longo de cooperação entre a administração central e a administração local, através da celebração de Protocolos entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) e as Câmaras Municipais, numa lógica de trabalho em rede e de cooperação entre a administração central e local.

Enquanto organismo do Estado com responsabilidades na coordenação dos Planos Nacionais de Ação integrados na ENIND, a CIG reconhece o papel crucial e ativo dos municípios na divulgação de políticas públicas locais para a igualdade e na promoção de desenvolvimento local, considerando-as entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, a identificação e a apropriação local dos objetivos da ENIND e dos seus Planos Nacionais.

De acordo com o estipulado no **Regime Jurídico das Autarquias Locais** – que estabelece a transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, bem como o regime de associativismo autárquico – "a prossecução das atribuições, e o exercício das competências, das autarquias locais e das entidades intermunicipais, devem respeitar os *princípios gerais* da descentralização administrativa, da subsidiariedade, da complementaridade, da prossecução do interesse público e da proteção dos direitos e interesses dos cidadãos e a intangibilidade das atribuições do Estado (Artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro).

Para a concretização de tais condições, é de ressalvar que autarquias locais prosseguem as suas atribuições através do exercício pelos respetivos órgãos das competências legalmente previstas, assumindo as seguintes ***competências***: a de consulta; de planeamento; de investimento; de gestão; de licenciamento e de controlo prévio e, ainda, de fiscalização (Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro).

Os princípios de igualdade e não-discriminação integram valores fundamentais da Constituição da República Portuguesa e a esta obrigatoriedade é inseparável do facto da igualdade social e da liberdade serem princípios estruturantes da democracia, assim como de qualquer sociedade que garanta plenamente a não-discriminação em função do sexo.

A trajetória nacional na área da promoção da igualdade tem passado, nesse sentido, pelo desenvolvimento e execução dos vários planos publicados, planos esses que, decorrente dos protocolos de cooperação celebrados pelos municípios, têm contribuído com o papel de pessoal executivo com perfil adequado, conhecimento e experiência local nas matérias de igualdade e de combate à discriminação – Conselheiras e Conselheiros locais (nomeados por despacho do/a presidente da Câmara Municipal).

A este propósito, refira-se que, face ao que esteve previsto legislativamente, a sua ação encontra-se coberta pela **Estatuto das *Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade*** (Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010) cujas diretrizes, entre outras, são as seguintes:

a) Acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspetiva de género;

b) Acompanhar e dinamizar a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação;

c) Pronunciar -se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;

d) Apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos na alínea anterior;

e) Divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação;

f) Participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade;

g) Assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Neste âmbito, é de referir ainda que a existência de ***Protocolos de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação| Nova geração*** **alinhados com a ENIND 2018-2030**. Esta nova geração de protocolos prevê, assim, a designação de dois/duas conselheiros/as locais para a igualdade (um/a externo/a e um/a interno/a), assim como a criação de uma Equipa para a Igualdade na Vida Local cuja principal competência consiste em garantir a coordenação, a implementação e a avaliação das medidas implementadas através da elaboração de um Plano Municipal para a Igualdade.

Com a preocupação de assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios da ação política tanto ao nível interno, como ao nível do território, tendo por base a utilização mecanismos de diagnóstico e caracterização e de monitorização e avaliação dos Planos Municipais para a Igualdade, cada município tem vindo a ter em linha de conta uma série de diretrizes em vigor. Entre estas, destacam-se as que figuraram no último plano adotado nacionalmente – o **V Plano da Igualdade, Género, Cidadania e Não-discriminação 2014-2017**, publicado na resolução de conselho de ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro. Este previa a

transversalização da perspetiva de género como requisito de modernidade e de boa governação em todos os setores da administração pública, salientando também a importância das autarquias locais face à sua proximidade e à dimensão identitária e estruturante do espaço, onde se desencadeiam as vivências locais quotidianas. Além do mais, dava destaque à sua ação na relevância de um desenvolvimento sustentável do território ao nível do ordenamento, de conservação da natureza e de proteção da biodiversidade, com especial enfoque nas relações sociais. Mais recentemente, a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND), lançada para o período 2018-2030**, encontrando-se alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, sustenta-se em três Planos de Ação que definem objetivos estratégicos em matéria de 1) não discriminação em razão do sexo e de igualdade entre mulheres e homens (IMH)[8] e 2) de prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, de violência de género e violência doméstica (VMVD), identificando-se os grupos particularmente vulneráveis e as áreas de intervenção prioritárias, e, ainda, 3) de combate à discriminação em razão da orientação sexual, da identidade e de expressão de género e características sexuais (OIEC) (integrando esta temática de forma transversal).

A EMIND estabelece a sua atuação em torno de 3 grandes pilares:

i) a **intersecionalidade** – uma vez que a discriminação resulta da interseção de vários fatores, neste ponto, a EMIND, pretende reconhecer, aprofundar e priorizar intervenções direcionadas a desvantagens intersecionais e múltiplas;

ii) a **territorialização** – as ações propostas devem, indo ao encontro de políticas públicas assumidas, priorizar as características e as necessidades territoriais do país, reforçar e potenciar o trabalho de atores locais e em rede, atendendo aos fatores de proximidade à população e ao leque de novas competências decorrentes do processo de descentralização;

iii) e a **promoção de parcerias** – as ações propostas devem respeitar a lógica de corresponsabilização, de partilha de práticas e de conhecimento e de otimização de meios e redes, privilegiando o desenvolvimento de parcerias estratégicas e a sustentabilidade dos projetos.

A execução da EMIND tem ainda como base uma abordagem dupla e complementar ao nível duas dimensões primordiais:

- ***Mainstreaming*** do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da IMH e introdução da temática do combate à discriminação em razão da OIEC. Esta estratégia "(…) *visa atuar de forma consistente contra os estereótipos de género, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos, que originam e perpetuam as discriminações e as desigualdades, a fim de produzir mudanças estruturais duradouras que permitam alcançar uma igualdade de facto*. (…)" (Decreto Lei 1ª Série – Nº97 – 21 de maio de 2018, p.2225).

[8] A *nova geração de protocolos*, em linha com a ENIND, estabelece identicamente linhas orientadoras para o desenvolvimento de políticas locais de promoção da igualdade entre mulheres e homens e de combate à violência contra as mulheres e à discriminação das pessoas LGBTI na esfera pública e privada.

- ***Ações específicas / ações positivas*** *"(…) de forma complementar e consequente, a definição e execução de ações específicas, de caráter transitório, que corrijam as desvantagens estruturais dos grupos discriminados, assim concretizando o princípio da igualdade e da não discriminação* (…)." (Decreto Lei 1ª Série – Nº97 – 21 de maio de 2018, p.2225).

Esta ação vem dar então início a um novo ciclo de planeamento sustentado numa abordagem de carácter mais estratégico em que, através de uma visão a longo prazo e de um compromisso comum entre todos os sectores, existe a ambição em construir um futuro mais sustentável para Portugal.

IV. Caracterização do Concelho de Arouca

Para efeitos de caracterização dos grandes traços de transformação do município de Arouca, procuraremos, neste ponto, apresentar uma breve visão acerca das suas principais tendências de configuração, focando-nos essencialmente em dimensões que vão desde a esfera demográfica, económica e social do território.

Neste capítulo serão, então, consideradas as seguintes dimensões – Enquadramento Geográfico do Município; Demografia e dinâmica populacional; Dinâmicas educacionais; Emprego e mercado de trabalho e Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar – tendo por base os documentos de suporte de planeamento autárquico disponibilizados[9], bem como os dados estatísticos oficiais consultados[10].

i. Enquadramento Geográfico

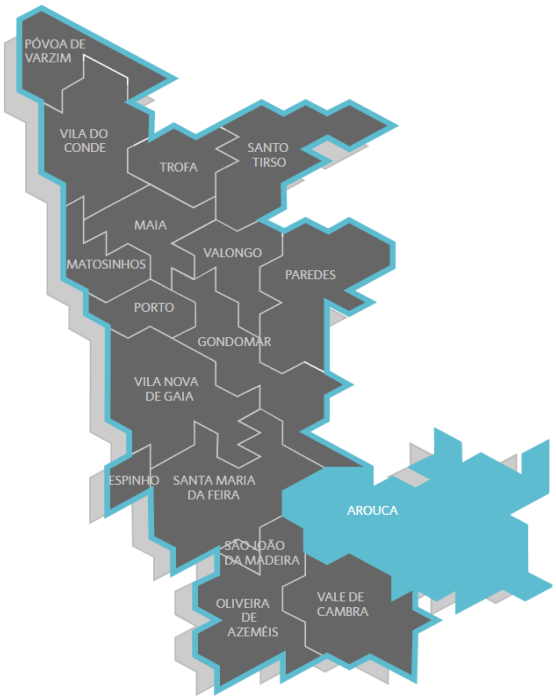


Figura 1 - Localização do Concelho de Arouca na Área Metropolitana do Porto

Fonte: Sítio da Área Metropolitana do Porto. Disponível em: (portal.amp.pt)

[9] Documentos de suporte: Câmara Municipal de Arouca (2014). *Diagnóstico Social*, no âmbito da Rede Social de Arouca; Câmara Municipal de Arouca (2014). *Carta Social*, no âmbito da Rede Social de Arouca; Câmara Municipal de Arouca (2020). *Balanço Social do Município de Arouca*; entre outros.

[10] Designadamente: INE; PORDATA; GEP - MTSSS; MEC – DGEEC e IEFP.

Em termos geográficos, o concelho de Arouca estende-se por uma área de 329 km^2, apresentando um perímetro de 118 km. Estando situado no extremo nordeste do distrito de Aveiro, o município integra a NUT II da Região do Norte e, desde 2004, a Área Metropolitana do Porto (NUT III).

O território faz fronteira com os concelhos de São Pedro do Sul, Vale de Cambra, Castro Daire, Cinfães, Castelo de Paiva, Gondomar, Oliveira de Azeméis e Santa Maria da Feira.

Figura 2 - Mapa do Município de Arouca e dos concelhos limítrofes

Fonte: Diagnóstico Social do Município de Arouca, 2014.

A sede de concelho – a vila de Arouca – situa-se a cerca de 60 km da cidade do Porto e a 75 km da cidade de Aveiro, capital do distrito.

A estrutura territorial do Município caracteriza-se, ainda, por 227 lugares e 16 freguesias/ união de freguesias: Alvarenga, Arouca e Burgo, Cabreiros e Albergaria da Serra, Canelas e Espiunca, Chave, Covêlo de Paivó e Janarde, Escariz, Fermêdo, Mansores, Moldes, Rossas, Santa Eulália, São Miguel do Mato, Tropeço, Urro e Várzea.

ii. Enquadramento Demográfico

Demografia e dinâmica populacional

Apresentando, em 2021, uma população total de 21.154 residentes, o município de Arouca revelava, no ano transato, uma densidade de 64 habitantes por km² – a mais baixa densidade populacional da Área Metropolitana do Porto. A análise da distribuição da população residente no município por sexo, segundo o último Recenseamento, permite-nos aferir, em primeiro lugar, uma maior representação do sexo feminino (com 52,0% do total existente) face ao sexo masculino que, neste caso, apresentava uma proporção relativa ligeiramente inferior (48,0%).

Tabela 1 – Distribuição da população residente em Portugal e no concelho de Arouca segundo o sexo (total e %) (2021) e variação (total e %) (2011-2021).

População residente 2021				Variação da população residente 2011- 2021	
Território	Total	Masculino	Feminino	População em 2011	Taxa de variação
Portugal	10344802	4921170	5423632	10562178	-2,05%
Arouca	21154	10160	10994	22359	-5,4%
Total	100,0%	48,0%	52,0%	100,0%	-

Fonte: INE - Portugal, XVI Recenseamento Geral da População, 2021.

No último período intercensitário (compreendido entre 2011 e 2021), é possível verificar que **o concelho de Arouca viu diminuir a sua população residente**, à semelhança do sucedido à escala nacional. Passando de um total de 22359 residentes, em 2011, para 21154, em 2021, o município assinalou um decréscimo acentuado de 5,4%, acima do dobro da média nacional que apresentava identicamente uma variação negativa (-2,0%).

Considerando, por outro lado, os dados alusivos à evolução do perfil etário da população residente (cf. Tabela seguinte), é de notar que, **em 2021, uma grande percentagem da população do município encontrava-se em idade ativa**, visto ser a faixa dos "15 aos 64 anos de idade" aquela que detinha uma maior expressividade (65,3%), seguindo-se a dos "65 ou mais anos de idade" (20,1%).

Independentemente da orientação dominante do perfil etário cotejado no universo da população residente inquirida (15-64 anos), uma análise mais afinada por sexo não indiciava grandes diferenças entre o sexo masculino e o sexo feminino, apesar do primeiro demostrar uma proporção relativa ligeiramente superior – 67,7% e 65,3% respetivamente. Na franja da população mais envelhecida (65 ou mais anos), denotava-se justamente o contrário – havendo uma maior representatividade do sexo feminino (24,8%) em comparação ao sexo masculino (19,1%).

Tabela 2 – Distribuição da população do concelho de Arouca por grandes grupos etários e sexo (total e %) (2021).

	Grandes grupos etários			
	Total	0-14	15-64	65 ou mais
Masculino	9743	1781	6593	1865
%	46,6%	18,3%	67,7%	19,1%
Feminino	10866	1304	6872	2690
%	53,4%	12,0%	63,2%	24,8%
Total	20609	2589	13465	4555
%	100%	12,6%	65,3%	20,1%

Fonte: INE - Portugal, XVI Recenseamento Geral da População, 2021.

Olhando para os dados demográficos, vemos que, no ano de 2020, o município de Arouca, exibindo **valores relativos de natalidade de 7,2%**[11], apresentava, entre 2014 e 2020, uma variação negativa da taxa bruta de natalidade de 1%, facto que entra em linha com a tendência gradual de declínio dos valores da fecundidade a nível nacional.

Outro aspeto a sublinhar diz respeito ao **reforço crescente do fenómeno de duplo envelhecimento local,** isto é, ao aumento claro da população mais envelhecida e à redução da proporção de jovens, com impactos claros no comportamento do índice de dependência total (33,3%)[12]. Profundamente interligado a variações de cariz negativo em indicadores como a fecundidade e a natalidade (Almeida et al., 1995), cuja reconfiguração tem sido particularmente intensa nos últimos tempos, o "envelhecimento de base" torna-se ainda mais gravoso quando nos confrontamos com o reforço coincidente da proporção de indivíduos com 65 e mais anos (Bandeira, 1996; Ferrão, 1996; Nazareth, 1996).

Já atendendo à informação relativa à composição da estrutura familiar populacional, e mais concretamente ao quadro dos perfis de conjugalidade existente, observa-se que o casamento (institucionalizado) continuava a revelar alguma importância relativa. De acordo com os Censos de 2021, 48,4% da população declarava ter contraído matrimónio, seguindo-se, de perto, aquela que declarava encontrar-se em regime de "solteiro/a" (38,9%) (cf. Tabela seguinte).

Tabela 3 – Distribuição da população do concelho de Arouca segundo o estado civil (total e %) (2021).

Estado civil					
Total (2021)	Solteiros	Casados	Casados sem registo / População em uniões de facto	Viúvos	Divorciados
21154	8310	10238	0	1570	1036
100%	39,3%	48,4%	0,0%	7,4%	4,9%

Fonte: PORDATA, INE – Portugal, Censos Provisórios, 2021.

[11] A informação aqui descrita pode ser consultada na base de dados nacional – PORDATA.

[12] **Índice de dependência de idosos**: relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos. Fontes: INE – Metainformação; ME, GEE: 2020 – Sínteses Estatísticas por Concelho. Disponível em: gee.gov.pt.

Ao mesmo tempo, e ainda que os últimos dados apontem para uma variação negativa do número de agregados familiares (1,9%)[13], é preciso ter em conta que, em 2011, a **dimensão média das famílias era de 3 elementos** – dado revelador, por comparação à média nacional, de algum dinamismo concelhio face à tendência de contração dimensional que se vem generalizando na sociedade portuguesa (sobretudo à custa da queda da fecundidade e da generalizada da diminuição da regulação da nupcialidade) (Almeida, Costa & Machado, 1994; Bandeira, 1996).

Acompanhando a tendência geral de nuclearização dos agregados familiares da população, há que realçar também que, à data do último Recenseamento, **a proporção das famílias clássicas unipessoais do município de Arouca detinha algum significado** (6,3%), uma realidade que dá conta das várias recomposições vividas e observadas na estrutura familiar portuguesa – e justificada, ao longo do tempo, pela perda do peso das famílias alargadas e pela evolução crescente das famílias nucleares sem filhos e das famílias monoparentais –, e à qual convém estar alerta, pois poderá indiciar, desde logo, situações de alguma vulnerabilidade ou potencial risco de exclusão social (Torres & Pereira, 1996).

Neste ponto, há que ter em especial atenção, por um lado, ao conjunto de famílias monoparentais maioritariamente constituídas por pessoas idosas, sobretudo mulheres, muitas vezes a viver processos de isolamento residencial e social, muito à custa do "emagrecimento" dos laços familiares (Esteves, 1995; Vasconcelos, 2002). Refira-se, a este propósito, que, entre 2001 e 2011, no concelho Arouca **houve um crescimento significativo das famílias unipessoais constituídas por pessoas com mais de 65 anos** – um aumento a rondar os 57%.

Por outro lado, há que atentar igualmente às famílias encabeçadas pelas mulheres que, tendo crianças e/ou jovens a cargo, veem acumular as dificuldades na conciliação entre a esfera profissional, a vida familiar e pessoal, para lá dos problemas socioeconómicos decorrentes, em muitos dos casos, da dissolução matrimonial e/ou relacional, dos fatores psicossociológicos assentes nas divisões das funções de socialização e das desvantagens associadas a mudanças de ciclo de vida familiar (Madruga Torremocha, 2006; Pereira, 2000). Veja-se que os dados do Recenseamento de 2011 traduziam claramente, em matéria de igualdade de género, vulnerabilidades e diferenças acrescidas já que **a proporção de núcleos familiares monoparentais constituídos por mães com filhos no total de núcleos familiares monoparentais registados no município era de 88%** (650 em 739), ao passo que a proporção de núcleos por pais com filhos era de 12% (89 em 739).

[13] Os dados referem-se ao período de 2001 e 2011, de acordo com os respetivos Censos.

População Residente de Nacionalidade Estrangeira

No que respeita à informação relativa à **população de nacionalidade estrangeira a residir no município** de Arouca, é de denotar, primeiramente, que esta, **desde 2015, aumentou** – representando, em 2020, quase 5% do total de população residente – e vem revelando uma distribuição, em matéria de representação de género, relativamente equitativa (embora com uma maior preponderância para o sexo masculino).

Tabela 4 – População de nacionalidade estrangeira com estatuto legal de residente segundo o sexo (total e %) (2020).

População de nacionalidade estrangeira						
	Total		Masculino		Feminino	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
N	86	125	47	71	39	54
%	0,43%	0,52%	0,22%	0,29%	0,21%	0,23%

Fonte: PORDATA - Portugal, 2020[14].

Beneficiando de movimentos migratórios com alguma expressividade, muito por força das mudanças de enquadramento socioinstitucional que, em especial desde a década de 1990, tem garantido uma maior liberdade de circulação de pessoas (sobretudo no espaço europeu) e a emergência de novos fluxos migratórios diretamente relacionados com o trabalho[15], o município tem vindo a registar um certo dinamismo neste ponto, facto explicável pela entrada importante (e relativamente recente) de estrangeiros provenientes, em especial, da América do Sul (60,0%) e da Europa (29,6%) e, em alguma medida, da África (9,6%) e da Ásia (7,2%) (cf. Tabela seguinte). Do total de 125 estrangeiros com estatuto legal de residente no município[16], em 2020, é de destacar que a **nacionalidade brasileira era aquela que detinha uma maior representatividade**, ocorrência que encontra justificação pela ligação cultural e histórica existente entre Portugal e este país, **seguindo-se a da China** – comunidade que, como é sabido, há já alguns anos tem tido forte implementação no território nacional.

[14] Fonte dos dados: Última atualização [2021-07-01] PORDATA; INE | SEF/MAI – Portugal, *População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente*.
[15] Como é o caso do alargamento do mercado único e da entrada em vigor do Acordo de Schengen desde meados da década de 1980.
[16] Informação coligida da base de dados nacional PORDATA e do INE | SEF/MAI - Portugal, *População Estrangeira com Estatuto Legal de Residente*.

Tabela 5 – População estrangeira com estatuto legal de residente (total e %) e nacionalidade mais representada (%) (2020).

Total	Países Europeus		Países Africanos	Países Americanos	Países Asiáticos
125	37		12	75	9
100%	29,6%		9,6%	60,0%	7,2%
Nacionalidade mais representada	Outros países europeus	Itália	Outros países africanos	Brasil	China
	43,2%	21,6%	41,7%	96,0%	88,9%

Fonte: PORDATA - Portugal, 2020.

Síntese:

A **população do Município de Arouca** tem vivenciado, ao longo das últimas décadas, **mudanças sociodemográficas significativas**. Entre as principais mutações verificadas, destacam-se, de um lado, a perda relevante de população residente, mas também as recomposições vividas e observadas nas estruturas familiares, em especial o acréscimo das famílias monoparentais e o aumento importante da população idosa, e, do outro, a relativa importância da população migrante no território.

Os grupos aqui considerados – idosos, núcleos familiares monoparentais e migrantes, refugiados e requerentes de asilo – devem ser olhados, assim, com particular atenção por parte das políticas públicas locais, procurando-se minimizar os aspetos de desigualdade que possam vivenciar e a maior vulnerabilidade social a que possam estar eventualmente sujeitos, numa lógica de combate e atenuação dos fenómenos de pobreza e de marginalidade locais, mas também de promoção do envolvimento comunitário, através do estabelecimento de parcerias com entidades sociais do território.

Educação e Sistema Escolar

Enquanto ativo determinante para o desenvolvimento socioeconómico e, simultaneamente, um indicador revelador da capacidade de atenuação e/ou reversão de situações de vulnerabilidade social, **a análise do nível de escolarização de um dado território permite-nos**, entre outras finalidades, **avaliar a abrangência dos recursos educacionais existentes e as variações de capitais escolares locais**. Daí ser necessária uma breve análise contextualizada da evolução do acesso à instrução de forma a melhor entender fenómenos ligados à incidência do investimento escolar e à retração da população estudantil perante o sistema de ensino.

Olhando para os dados que dizem respeito à escolaridade da população do concelho de Arouca em 2011, constata-se que, não obstante a importante proporção relativa de indivíduos com a escolaridade elementar (1º e 2º ciclos) – na ordem dos 47% a 46% **– o alargamento do acesso à instrução não deixa de ser uma realidade evidente**, atendendo, num quadro de crescente abrangência da escola na sociedade portuguesa, à tendência durável de alargamento da escolaridade obrigatória **com reflexos na expansão continuada do nível de ensino intermédio (3º ciclo e Ensino Secundário)** – situado na ordem 26,5% a 27,2%.

Ainda assim, a avaliação da distribuição dos níveis de escolaridade por ambos os sexos leva-nos a considerar algumas assimetrias, especialmente nos patamares de instrução mais extremados como o mínimo e o superior. De um lado, **o segmento masculino assumia, no geral, uma posição relativamente mais favorável entre os níveis de instrução básicos e médios** (em especial, no 2º e 3º ciclos do Ensino Básico e Ensino Médio) e, do outro, a penalização, em termos de analfabetismo (literal e/ou periliteral[17]), era mais evidente para as mulheres (M: 9,9%; F: 16,7%), apesar da **maior vantagem do universo feminino no nível de ensino superior** (M: 5,5%; F: 9,1%)[18].

Tabela 6 – População do concelho de Arouca, por nível de escolaridade, segundo o sexo (%) (2011).

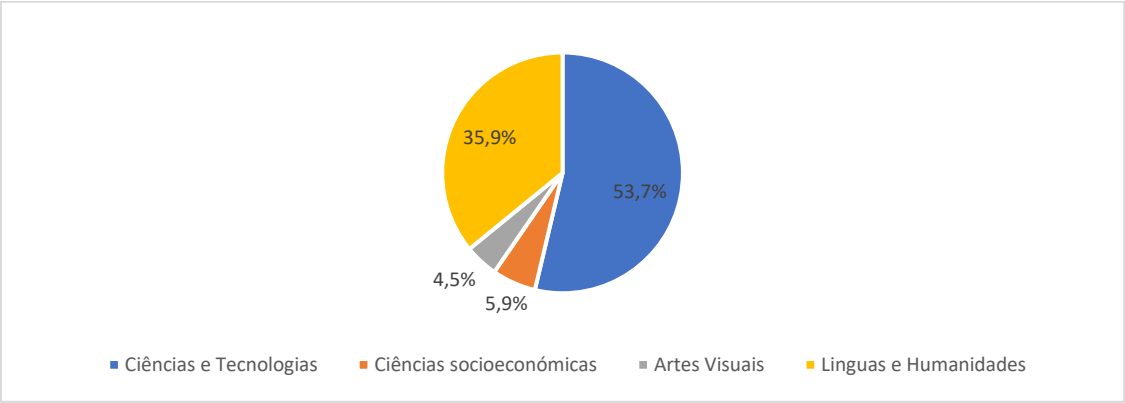
	Sem nível de escolaridade	Básico / 1º ciclo	Básico / 2º ciclo	Básico / 3º ciclo	Secundário	Médio	Superior	Total
Masculino	9,9%	35,4%	**20,9%**	**17,5%**	9,7%	**1,1%**	5,5%	100%
Feminino	**16,7%**	**31,1%**	15,7%	15,7%	10,8%	0,9%	**9,1%**	100%

Fonte: INE - Portugal, XV Recenseamento Geral da População, 2011.

[17] O **analfabetismo literal** diz respeito a todas as situações em que os indivíduos, não obstante terem adquirido os saberes culturais herdados da tradição e da experiência, não frequentaram o sistema de ensino. O **analfabetismo periliteral** cobre os casos em que os sujeitos não completaram o sistema de Ensino Básico (1º ciclo), revelando, por isso, maior incapacidade para dominar as competências e os meios necessários à inserção profissional, à vida social e familiar (Candeias, 2009).

[18] Confirmando, neste último caso, a reconhecida "vantagem escolar feminina" nos patamares superiores de instrução e as assimetrias entre os sexos feminino e masculino em matéria de construção escolar (Almeida & Vieira, 2006; Baudelot & Establet, 1998; Duru-Bellat et al., 2001; CIG, 2014).

Figura 3 – Distribuição dos/as alunos/as do concelho de Arouca inscritos/as no Ensino Secundário por áreas de Cursos Científico-Humanísticos no ano letivo 2018/2019 (%).



Fonte: MEC – Portugal, INFOEscolas, 2021.[19]

Analisando a figura acima, que dá conta da distribuição da proporção de alunos e alunas da região inscritos no **Ensino Secundário**, no ano letivo de **2018/2019**, por áreas de cursos Científico-humanísticos, nota-se uma **forte expressão dos cursos de Ciências e Tecnologias**, área que agregava 53,7% do total da população estudantil, por contraponto aos restantes cursos existentes – Línguas e Humanidades (35,9%), Ciências Socioeconómicas (5,9%) e Artes Visuais (4,5%), respetivamente – que, neste caso, agrupavam 10,4% dos alunos matriculados.

Tomando em atenção, por outro lado, às áreas de **Ensino Secundário Profissional**, é de salientar a importância das atividades de turismo, cultura, restauração e lazer, assim como a incorporação das novas tecnologias de produção e de gestão e a presença da inovação e a diferenciação no que toca à formação e às aprendizagens em contexto de trabalho, já que os ramos "**Hotelaria e Restauração"** (25,4%) e **"Audiovisuais e Produção dos *media*"** (23,4%), eram aqueles que, no ano letivo de 2018/2019, atraíam a maioria dos interesses e gostos dos jovens do município. Contrariamente, a área das "Indústrias Alimentares" era aquela que reunia menos significância (4,9%).

[19] Nota: Os dados referentes à distribuição dos alunos do Ensino Secundário nas duas modalidades de ensino (Cursos Científico-Humanísticos e Cursos Profissionais) foram reportados pelas escolas ao sistema de informação do ME.

Figura 4 – Distribuição dos/as alunos/as inscritos/as no Ensino Secundário Profissional por áreas de no ano letivo 2018/2019 (total e %).

Área de ensino profissional	Número de alunos	Percentagem no concelho
Hotelaria e restauração	52	25,37%
Áudio-visuais e produção dos media	48	23,41%
Electrónica e automação	40	19,51%
Saúde - programas não classificados noutra área de formação	22	10,73%
Turismo e lazer	17	8,29%
Trabalho social e orientação	16	7,80%
Indústrias alimentares	10	4,88%

Fonte: MEC – Portugal, INFOEscolas, 2021.

Taxa de retenção e desistência e taxa de escolarização

Apesar das melhorias verificadas, sobretudo a partir das últimas décadas do século XX, com o prolongamento e a maior valorização da escolarização – fenómenos que têm conduzido, de modo recente, a um maior investimento na escola e a uma crescente participação escolar, com impactos na redução dos níveis de retração existentes no nosso país –, convém atentar, ainda assim, ao comportamento dos focos de resistência e/ou abandono presentes no sistema de ensino local (também eles mensuráveis através da avaliação das taxas de retenção e de desistência).

A **taxa de retenção e desistência**[20] diz respeito aos/às alunos/as que se encontram numa situação de *retenção,* que deriva em consequência do aproveitamento sem êxito do/a aluno/a pelo não cumprimento dos requisitos previstos na legislação em vigor para a frequência no ano de escolaridade seguinte àquele em que se encontra, ou numa situação de *desistência* que decorre do abandono temporário do/a aluno/a da frequência das atividades letivas no decurso de um ano letivo. De notar que a situação de desistência inclui os cenários de abandono, anulação da matrícula e exclusão por excesso de faltas[21].

A observação da tabela seguinte leva-nos a constatar que, entre 2015 e 2019, **a taxa local de retenção e de desistência do Ensino Básico**, sendo inferior à do Ensino Secundário, **registou uma diminuição importante, em especial no 2º ciclo** – sinal evidente da implementação de ações locais na prevenção da saída precoce do sistema de ensino ou distanciamento face ao contexto escolar.

[20] **Taxa de retenção e desistência**: A taxa de retenção e desistência é calculada através da seguinte fórmula (Alunos que não podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunos matriculados no ano x) *100. Fonte: INE – Metainformação.
[21] Informação disponível em: DGEEC - https://www.dgeec.mec.pt/np4/248/

No mesmo sentido, é de realçar que, no período compreendido, verificou-se um **decréscimo ligeiro da taxa no Ensino Secundário, à exceção do 10º ano**. Quatro anos volvidos, este ano de escolaridade continuava, na verdade, a revelar, uma taxa importante e não muito distante da taxa antecedente, facto que poderá indiciar, desde logo, dificuldades acrescidas na transição de níveis de ensino e/ou uma entrada mais precoce no sistema de emprego por parte das gerações jovens (com reflexos na não conclusão da escolaridade obrigatória).

Tabela 7 – Taxa de retenção e desistência concelhia por nível de ensino (%) (2015-2019).

Nível de ensino	Taxa de retenção e desistência	
	2015	2019
Ensino Básico	6,4%	2,6%
1º ciclo	2,7%	1,0%
2º ciclo	6,7%	0,7%
3º ciclo	9,8%	6,0%
Ensino Secundário	17,3%	16,4%
10º ano	12,0%	13,0%
11º ano	10,3%	8,6%
12º ano	30,3%	28,4%

Fonte: PORDATA; DGEEC - Portugal, 2019.

Taxa bruta de escolarização e Taxa real de escolarização

Pela análise da tabela subsequente, podemos apurar que, no que concerne à **taxa bruta de escolarização**[22] concelhia – e confirmando a tendência de acesso generalizado à instrução patente no Recenseamento de 2011 – **os valores apresentados, no ano letivo de 2019/2020, eram razoavelmente satisfatórios**, se tivermos em conta o registo de níveis ligeiramente acima dos 100%.

No que diz respeito à taxa real de escolarização[23], ficam claros que o alcance da oferta educativa e a crescente importância que o sistema de ensino assume na marcação e socialização familiares ao nível concelhio assumiam maior incidência no Ensino Pré-escolar e Ensino Básico (atingindo a fasquia dos 100% ou muito próxima). **Em défice encontra-se a taxa real de escolarização do Ensino Secundário, situada muito abaixo dos 100%** (73,8%), algo que não será totalmente surpreendente face ao que foi mencionado anteriormente sobre as situações de retenção e de desistência. Neste ponto, parece ser importante o maior investimento na procura de bens escolares no território, assim como o aumento da importância da relação entre a atitude

[22] **Taxa Bruta de Escolarização**: percentagem de alunos ou alunas matriculados/as no ensino pré-escolar, básico ou secundário face à população em idade normal de frequência desses ciclos. Fonte: INE – Metainformação.
[23] **Taxa Real de Escolarização**: percentagem de alunos matriculados no ensino pré-escolar, básico ou secundário, em idade normal de frequência desse ciclo, face à população dos mesmos níveis etários. Fonte: INE – Metainformação.

educativa das famílias e do reforço das suas relações com os estabelecimentos escolares.

Tabela 8 – Taxa bruta de escolarização e taxa real de escolarização concelhia no ano letivo de 2019/2020.

Escolarização	%
Taxa Bruta de Pré-escolarização	103,1%
Taxa Bruta de escolarização – Ensino Básico	112,0%
Taxa Bruta de escolarização – Ensino Secundário	101,5%
Taxa Real de Pré-escolarização	99,2%
Taxa Real de escolarização – Ensino Básico	100,0%
Taxa Real de escolarização – Ensino Secundário	73,8%

Fonte: DGEEC – Portugal, 2019/2020.

Pessoal Docente

Atendendo ao número de docentes integrados na oferta escolar pública do município de Arouca, no ano letivo de 2019/2020, e à sua distribuição por sexo e nível de ensino, percebe-se, antes de mais, uma **forte presença do sexo feminino em todos os níveis existentes**. Já a presença do segmento masculino no corpo docente, como se pode ver, ganhava maior destaque no 3º ciclo do Ensino Básico e no Ensino Secundário.

Por isso, não será por acaso que a maior incidência das mulheres no sistema de ensino local tivesse tido, precisamente, tradução numa taxa global de feminização[24] muito favorável (79,5%) e especialmente expressiva na educação pré-escolar (100%) e no 1º ciclo do Ensino Básico (76,9%).

Tabela 9 – Pessoal docente por nível de ensino e por sexo, no sistema público concelhio, no ano letivo de 2019/2020 (total e %).

Nível de Ensino	Homens	Mulheres	Total	Taxa de feminização
Educação Pré-escolar	0	29	29	100,0%
1º ciclo	15	50	65	76,9%
2º ciclo	16	28	44	63,6%
3º ciclo e Secundário	48	118	166	71,1%
Total	117	453	570	79,5%

Fonte: MEC/DGEEC – Portugal – 2019/2020.

[24] **Taxa de Feminização no ensino:** total de docentes do sexo feminino/ total geral de trabalhadores X 100. Fonte: INE – Metainformação.

Emprego e mercado de trabalho

Entrando em linha com as tendências verificadas a nível mundial e europeu, nos últimos 30 anos, tem-se notado no nosso país uma participação cada vez maior das mulheres no mundo do trabalho. Este movimento de franca expansão teve, como é sabido, diferentes correspondências nos vários setores de atividade: no setor industrial, a fração feminina, embora com alguma tendência ascendente[25], permaneceu bastante minoritária, inversamente à orientação verificada no setor terciário onde o ritmo de integração foi sempre crescente, em particular nas áreas da administração pública e defesa, segurança social, educação, saúde e atividades de apoio social (Almeida, Costa & Machado, 1994; Duarte, Santos & Pinto, 2013; Leite, Almeida, Vais & Ferreira, 2016). Há, no entanto, que destacar que no universo do trabalho assalariado têm persistido elementos de segregação horizontal e setorial, vertical e transversal em razão do sexo. As dificuldades derivam do facto de que, dando continuidade às linhas de diferenciação e hierarquização presentes nas práticas organizacionais e nas modalidades de interação laboral, as mulheres continuam, genericamente, a estar concentradas em posições menos qualificadas e em setores, profissões e categorias mais desvalorizados socialmente, a desempenhar formas de trabalho mais incertas e a auferir globalmente remunerações mais baixas, sendo também mais vulneráveis à situação de desemprego (Leite, Almeida, Vais & Ferreira, 2016).

Procurando realizar uma breve caracterização das principais tendências do mercado de trabalho e das dinâmicas de emprego do município de Arouca, no que respeita à perspetiva de género, se considerarmos a decomposição da população ativa segundo o sexo, para além se admitir que **uma parte importante das mulheres estava, em 2011, plenamente integrada no mercado de trabalho** – note-se que elas representavam 43,1% do total da população ativa e que **a taxa de atividade feminina era de 43,7%** (cf. Tabelas seguintes) –, também era certo que a sua inclusão era ainda bastante fraca, tornando-se necessário, nesta matéria, um maior equilíbrio de género na formação da força de trabalho.

Interessa aqui acrescentar que, no concelho, em 2011, a taxa de atividade total[26] encontrava-se nos 52,7%, sendo muito visível a posição altamente privilegiada dos homens no mercado de trabalho (M: 62,4%; F: 43,7%).

Tabela 10 -Taxa de atividade do concelho de Arouca segundo o sexo (%).

	Mulheres	Homens	Total
Taxa de atividade (%)	43,7%	62,4%	52,7%

Fonte: INE - Portugal, XV Recenseamento Geral da População, 2011.

[25] Sobretudo nas indústrias têxtil e da alimentação.

[26] **Taxa de atividade**: o número de empregados e desempregados por 100 homens ou mulheres com 15 e mais anos. Fonte: INE – Metainformação.

Tabela 11 – População ativa do concelho de Arouca segundo o sexo (total e %).

População Ativa	Homens	Mulheres	Total
Total	5664	4290	9954
%	56,9%	43,1%	100,0%

Fonte: INE - Portugal, XV Recenseamento Geral da População, 2011.

No que toca à **análise da evolução do desemprego** à escala concelhia, em 2011, e sabendo do agravamento das recomposições sentidas no mercado de trabalho português em virtude das "crises económicas e financeiras" de 2002/2003 e de 2008 que, entretanto, o país atravessou, e dos seus constrangimentos, à época, na produtividade e nas condições de vida da população, podemos asseverar, ainda assim, que o panorama era mais favorável do que o registado a nível nacional (cf. Tabela seguinte).

Tabela 12 – Taxa de desemprego em Portugal e no concelho de Arouca segundo o sexo (%) (2011).

	Taxa de desemprego[27]	(%)
Portugal	Homens	12,6%
	Mulheres	13,8%
	Total	13,2%
Arouca	Homens	6,4%
	Mulheres	10,4%
	Total	8,1%

Fonte: INE - Portugal, XV Recenseamento Geral da População, 2011.

Porém, mesmo com uma ocorrência menos vincada, **a taxa de desemprego feminino do concelho de Arouca era superior à do desemprego masculino** (M: 6,4%; F: 10,4%), confirmando a maior vulnerabilização social do primeiro grupo. Acresce, ainda, que, no que respeita à taxa de desemprego feminino, o município encontrava-se na posição nº 139 a nível nacional e na posição nº 149 no que se refere ao desemprego masculino[28].

Uma leitura mais completa acerca do perfil do tecido socioeconómico, no ano de 2019, designadamente sobre a distribuição do pessoal ao serviço segundo a situação na profissão por sexo, leva-nos a salientar que, sendo o universo do trabalho

[27] **Taxa de desemprego**: número de desempregados por cada 100 ativos. Os ativos correspondem a mão de obra disponível para trabalhar, incluindo-se na população ativa quer os trabalhadores que estão empregados e quer os desempregados. Fonte: INE – Metainformação.

[28] A informação aqui descrita pode ser consultada na base de dados nacional – PORDATA. A taxa de desemprego geral encontrava-se, por sua vez, na posição nº 141.

assalariado preponderante, **existia uma reduzida representação das mulheres empregadoras no município**, dando conta de importantes diferenciais de género nas lideranças organizativas. Repare-se que, na categoria de empregador, continuavam a ser os homens aqueles que detinham predominância (M: 387; F:102).

Tabela 13 – Pessoal ao serviço nas empresas do concelho de Arouca por situação na profissão e sexo (total e %) (2019).

Pessoal ao serviço nas empresas, por situação na profissão		N	%
Homens	Empregador	387	6,8
	Trabalhador por conta de outrem	3142	55,5
	Total	3540	62,6
Mulheres	Empregador	102	1,8
	Trabalhador por conta de outrem	2012	35,6
	Total	2118	37,4
	Total	5658	100%

Fonte: PORDATA - Portugal, 2019.

Observando a informação relativa à distribuição das remunerações, é de denotar, primariamente, que, no ano de 2019, **a diferença entre o salário mínimo nacional e a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem no concelho de Arouca era de -207€**[29], o que pode constituir um bom revelador das diferenças notórias existentes, em termos técnico-organizacionais, do tecido socioeconómico nacional e local.

Ainda que se verifique a existência de uma certa distância, em termos de ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, o município encontrava-se, em 2019, na posição nacional nº190 exibindo um salário médio mensal na ordem dos 933,6€[30], sendo este superior ao verificado em 2011 (747,9€).

Será importante, contudo, referir a presença de ligeiras disparidades de género na avaliação do ganho médio mensal entre os anos de 2015 e de 2019. Transversalmente, e não obstante o aumento dos rendimentos em ambos os sexos, constata-se a persistência de alguns diferenciais remuneratórios[31] – na ordem dos 88€ a 164€, respetivamente –, apontando, desde logo, para a necessidade de ações de incitação e de sensibilização geral para a igualdade salarial entre homens e mulheres. Veja-se que, em **2019, estas auferiam, em média, menos 133,6€ mensais** por comparação ao segundo grupo.

[29] Fonte: PORDATA - Portugal, 2019.
[30] Fonte: PORDATA - Portugal, 2019.
[31] Que tenderam a aumentar entre no período compreendido.

Tabela 14 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem do concelho de Arouca segundo o sexo (€) (2015 e 2019).

	2015	2019
Masculino	820,5	984,2
Feminino	732,8	850,6

Fonte: PORDATA - Portugal, 2019.

No exame que é possível realizar acerca da informação desagregada por nível de escolaridade e sexo, podemos afirmar que, no território, o ganho médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem encontrava-se, em 2019, abaixo do ganho médio dos trabalhadores. Esta assimetria estava patente em todos níveis de ensino, com maior discrepância nos patamares superiores, corroborando a noção de que o nível de escolaridade não é sinónimo de garantia de equitabilidade na distribuição da remuneração entre ambos os sexos. Repare-se, por exemplo, que o ganho médio mensal das trabalhadoras com a escolaridade do nível secundário conseguia ser menor que o salário médio dos trabalhadores com o 1º, 2º e 3º ciclo do Ensino Básico.

Tabela 15 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem do concelho de Arouca por sexo e nível de escolaridade (€) (2019).

	Total	Inferior ao básico / 1º ciclo	Básico / 1º ciclo	Básico / 2º ciclo	Básico / 3º ciclo	Secundário e Pós Secundário	Superior
Masculino	984,2	811,9	**823,8**	**908,0**	**926,3**	1048,5	1439,9
Feminino	850,6	-	754,9	754,9	753,1	**807,4**	**1227,8**

Fonte: PORDATA - Portugal, 2019.[32]

Por seu turno, e atendendo aos dados utilizados para avaliar a qualificação da força do trabalho e os níveis de integração de competências da mão de obra no plano técnico-organizacional, vale a pena aludir a algumas assimetrias locais, num quadro geral de homogeneização/indiferenciação salarial entre homens e mulheres nos patamares mais inferiores das organizações.

Num primeiro plano, vemos a **posição muito mais favorável dos homens, no ano de 2019, no que toca ao ganho médio mensal em todas as categorias profissionais**. A exceção apenas acontecia nas categorias profissionais, «profissionais qualificados» e «praticantes e aprendizes», o que evidencia, para lá de um desequilíbrio generalizado na estrutura das ocupações profissionais, a existência de contrastes ao nível dos patamares mais estremados das organizações.

No entanto, é preciso chamar a atenção, num segundo plano, para a evidência de desigualdades muito notórias nos patamares superiores, uma vez que o **ganho**

[32] Ganho médio: onde é maior e menor o ordenado médio, por mês, com horas extra, subsídios ou prémios, dos homens e mulheres empregados/as desde o Ensino Básico ao Ensino Superior. Fontes: PORDATA, GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013) - Portugal, *Quadros de Pessoal*, 2019.

médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem, nesse ano, era notoriamente inferior ao do ganho dos trabalhadores nas categorias profissionais «quadros superiores» (-375,6€), «quadros médios» (-201,9€) e «encarregados, contramestres e chefes de equipa» (-115,4€) exigindo, nesta matéria, o desenvolvimento de estratégias ao nível da gestão de pessoal no sentido de corrigir as situações de disparidade identificadas.

Tabela 16 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem do concelho de Arouca por nível de qualificação e sexo (€) (2019).

	Quadros superiores	Quadros médios	Encarregados, contramestres e chefes de equipa	Profissionais altamente qualificados	Profissionais qualificados	Profissionais semiqualificados	Profissionais não qualificados	Praticantes e aprendizes
Masculino	**1226,2**	**1515,1**	**1377,9**	**1207,8**	970,8	850,1	765,9	735,6
Feminino	850,6	1313,2	1262,5	1147,4	**1097,8**	**814,1**	735,0	**739,3**

Fonte: PORDATA - Portugal, 2019[33].

Por fim, há que acrescentar quem, entre 2015 e 2019, os rendimentos médios auferidos no município sofreu um aumento em ambos os sexos, destacando-se, porém, e uma vez mais, uma situação mais vantajosa no caso dos homens quando consideramos o ganho e não apenas a remuneração base – o diferencial era, em 2019, de 107€.

Tabela 17 – Diferencial entre o ganho médio por sexo no concelho de Arouca (€) (2015 e 2019).

Ano	Total	Masculino	Feminino	Diferencial
2015	689,1	717,2	640,8	-76,4
2019	806,8	847,3	740,4	-106,9

Fonte: PORDATA - Portugal, 2015 - 2019[34]

[33] Fontes dos Dados: PORDATA - Portugal, 2019; GEP/MTSSS - Portugal (até 2009); GEE/MEc – Portugal (2010 a 2012); GEP/MSESS, MTSSS - Portugal (a partir de 2013), *Quadros de Pessoal*.

[34] Fonte: PORDATA - Portugal, a partir de GEP/MTSSS - Portugal (até 2009); GEE/MEC - Portugal (2010 a 2012); GEP/MSESS, MTSSS - Portugal (a partir de 2013), *Quadros de Pessoal*.

Síntese:

Atendo à informação relativa ao sistema de ensino do município, ficou evidente a importância do **aumento do acesso à instrução por parte da população estudantil** – num quadro de crescente abrangência da escola na sociedade portuguesa e de efetiva resposta dos equipamentos – e a tendência durável de alargamento da escolaridade obrigatória, com reflexos na expansão marcante e continuada dos níveis do 3º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário. Um tal alargamento, tendo sido extensível a ambos os sexos, também foi visível noutros níveis de ensino, embora seja evidente a maior vantagem das mulheres no nível de Ensino Superior.

No entanto, e apesar deste quadro ser relativamente favorável, se nos focarmos nos dados relativos aos fenómenos de resistência e/ou abandono presentes no sistema de ensino local, verificou-se a **necessidade de se continuar a atuar na prevenção da saída precoce e antecipada das gerações mais jovens em direção ao mundo do trabalho** (designadamente, aquelas que frequentavam o 10º ano, ano em que se poucos foram os avanços na redução das taxas de retenção e desistência). Neste ponto, e numa lógica de aperfeiçoamento da rede escolar, será **importante o desenvolvimento de estratégias relativamente eficazes de combate ao insucesso e desistência escolares** por via da capacitação dos alunos para sua valorização pessoal e profissional.

À semelhança de outros territórios, o **município de Arouca revelava** igualmente a presença de **desigualdades** significativas **entre mulheres e homens nos diferentes setores do mercado de trabalho**, nomeadamente ao nível de cargos profissionais, remunerações e ganhos mensais, o que implica, desde logo, a **necessidade de se desenvolverem ações estratégicas que combatam todo o tipo de estereótipos de género existentes no âmbito laboral** e, ao mesmo tempo, de se introduzirem medidas capazes de erradicar qualquer tipo de segregação existente, nomeadamente através do reforço da sua representatividade e do estreitamento do *gap* salarial.

Conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

A **importância do equilíbrio entre as esferas familiar e laboral** encontra-se reconhecida no **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** como uma das condições justas de trabalho. Conciliar melhor a vida profissional, pessoal e familiar favorece, como é sabido, a redução de fenómenos como o absentismo e é, em muitos casos, sinónimo de aumento da produtividade e de retenção de talento, contribuindo, identicamente, para a sustentabilidade demográfica. Por forma a garantir um maior equilíbrio entre estas dimensões, a edificação e densificação de uma rede institucional alargada, com diferentes âmbitos de ação (escolar, social, cultural e desportiva), só pode constituir um **fator facilitador para a conciliação e beneficiar os próprios lugares do concelho**, bem como os locais contíguos.

Equipamentos Escolares[35]

Ensino Público e taxa de ocupação: Educação Pré-escolar[36] e 1º ciclo do Ensino Básico

O P**rojeto Educativo Municipal** dava conta que, em 2014, os estabelecimentos de **1ºCEB** detinham **taxas de ocupação inferiores a 90%,** sendo que somente os Jardins-de-infância de Arouca, Burgo e Moldes apresentavam taxas de ocupação de 100%. Quanto aos estabelecimentos com taxas de ocupação mais reduzidas, é de salientar que a EB1 da Boavista, a EB1 de Paços – Moldes, a EB1 do Pólo Escolar de Chave, a EB1 do Pólo Escolar de Escariz e a EB1 do Pólo Escolar de Rossas apresentavam taxas de ocupação inferiores a 50%.

Uma análise mais detalhada (cf. Tabela seguinte) permitia-nos ver que, ao nível da **educação pré-escolar**, a cobertura de resposta dos equipamentos era, **genericamente, superior aos 50%,** sendo que, na maioria dos casos esta se situava entre os 60 a 80%. O único caso em que se notava uma situação mais gravosa era, precisamente, a do JI Paço Alvarenga cuja taxa de ocupação se fixava nos 44%. Contrariamente, o JI Arouca, o JI de Moldes e o Pólo Escolar do Burgo JI e Rossas JI registavam níveis de cobertura claramente satisfatórios (96% a 100%).

Tudo apontava para que, no concelho de Arouca – onde se acelerou nitidamente o ritmo de diminuição da população estudantil (a frequentar o JI e o 1º CEB), com reflexos em índices de ocupação (na grande maioria dos casos) inferiores a 100%, e impactos profundos na rede escolar pública –, já houvesse a necessidade de deter uma especial atenção em termos de medidas locais de promoção da natalidade

[35] A informação aqui presente tem por base o levamento de dados educativos coligidos no âmbito do Projeto Educativo Municipal do concelho, reportando-se ao ano de 2014. À falta de informação mais recente sobre estes dois níveis de ensino, optou-se por apresentar uma breve caracterização da situação à luz do que tinha sido analisado no Diagnóstico Social do Município de Arouca. De modo a complementar a análise pretendida, foi solicitado junto do Município dados mais recentes sobre as taxas de ocupação dos JI da Rede Pública local para cumprir com o Indicador 23 (CIG).

[36] A educação pré-escolar destina-se a crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade de ingresso no 1º ciclo do Ensino Básico (normalmente abrangendo os 6 anos, embora podendo, em alguns casos, ser os 5 anos).

(e mais concretamente, de conciliação entre a vida familiar e profissional) como forma de assegurar a atratividade do território.

Tabela 18 - Taxas de ocupação dos estabelecimentos de ensino público – JI e EB1 – do concelho de Arouca (2014).

Estabelecimento	Capacidade	Alunos	Taxa de Ocupação
EB1 Arouca	175	155	89%
EB1 da Boavista	150	72	**48%**
EB1 de Paços Moldes	50	24	**48%**
EB1 de Ponte Telhe	50	26	52%
EB1 de S. João	50	39	78%
EB1 de Serra de Vila	50	37	74%
EB1 do Paço - Alvarenga	50	30	60%
JI Arouca	75	75	**100%**
JI Bacelo	25	19	76%
JI Belece	25	21	84%
JI Boavista	50	38	76%
JI Casal	25	21	84%
JI de Moldes	25	25	**100%**
JI Paço Alvarenga	25	11	**44%**
Pólo Escolar Canelas	75	47	63%
Pólo Escolar Canelas JI	25	16	64%
Pólo Escolar de Chave 1.º CEB	150	52	**35%**
Polo Escolar de Chave JI	50	45	90%
Pólo Escolar de Escariz 1.º CEB	225	94	**42%**
Polo Escolar de Escariz JI	75	42	56%
Pólo Escolar do Burgo 1.º CEB	225	130	58%
Pólo Escolar do Burgo JI	50	50	**100%**
Pólo Escolar Fermedo	150	81	54%
Pólo Escolar Fermedo JI	50	37	74%
Pólo Escolar Rossas	200	90	**45%**
Pólo Escolar Rossas JI	50	48	96%

Fonte: Projeto Educativo Municipal de Arouca, 2014.

Por outro lado, importa ter presente que **dados mais recentes** indicavam que, **ao nível pré-escolar, continuava a existir uma taxa de resposta/cobertura pública no apoio à população infantil satisfatória**, assegurando-se territorialmente uma lógica de garantia de educação e de promoção da valorização pessoal e social desta franja da população.

Note-se que, no ano letivo de 2019/2020, – e não obstante, o registo de valores reduzidos em dois (Chave e Escariz) dos 6 estabelecimentos existentes –, o território conseguia dar ainda uma boa resposta (74% a 85%). A única exceção era, justamente,

o estabelecimento de Belece, visto apresentar uma taxa de ocupação de 44%. Ainda assim, e dado o que foi referido anteriormente, a reduzida frequência da população infantil no meio escolar, em resultado também da quebra demográfica sentida no território, merece particular cuidado por parte do poder local.

Tabela 19 – Taxas de ocupação dos estabelecimentos de ensino pré-escolar da rede pública do concelho de Arouca no ano letivo de 2019/2020 (%).

Estabelecimento /Agrupamento	Frequência 2019-2020 (n)	Lotação (n)	Ocupação %
Chave (Escariz)	37	50	74,00%
Escariz (Escariz)	37	50	74,00%
Fermedo (Escariz)	23	25	92,00%
Serra Vila (Escariz)	40	50	80,00%
Belece (Escariz)	11	25	44,00%
Arouca (Arouca)	254	300	84,67%
Total	**402**	**500**	**80,4%**

Fonte: Câmara Municipal de Arouca, 2021.

Existiam, assim, 20 salas do ensino pré-escolar disponibilizadas pela rede pública, distribuídas pelas faixas etárias dos 3 aos 5 anos, abrangendo, no ano letivo de 2019/2020, um total de 402 crianças. Quase todos os estabelecimentos funcionavam com duas grupos de crianças, sendo as exceções, pela negativa, os estabelecimentos de Fermedo e Belece que funcionavam apenas com um e o estabelecimento de Arouca que possuía um maior número de salas (12). No caso dos estabelecimentos com duas salas, vemos que, genericamente, a repartição média era de 18,5 a 20 crianças por sala, enquanto que em Arouca se situava em 21,2 por sala.

Como se pode depreender pela tabela seguinte, a distribuição das crianças ia também aumentando à medida que a própria idade ia avançando – veja-se que a faixa dos 5 anos de idade era aquela que detinha mais expressividade (n= 143), o que se justifica pela aproximação desta franja ao nível do 1º ciclo do Ensino Básico.

Tabela 20 – Número de salas e frequência por idade segundo o estabelecimento/agrupamento de ensino pré-escolar da rede pública do concelho de Arouca no ano letivo de 2019/2020 (total).

Estabelecimento/ Agrupamento	Nº salas	Idades			Total
		3 anos	4 anos	5 anos	
Chave (Escariz)	2	10	11	16	**37**
Escariz (Escariz)	2	14	7	16	**37**
Fermedo (Escariz)	1	6	7	10	**23**
Serra Vila (Escariz)	2	15	15	10	**40**
Belece (Escariz)	1	5	2	4	**11**
Total (Escariz)	**8**	**50**	**42**	**56**	**148**
Arouca (Arouca)	12	75	87	87	254
Total (Arouca)	**12**	**75**	**87**	**87**	**254**
Total	**20**	**125**	**129**	**143**	**402**

Fonte: Câmara Municipal de Arouca, 2021.

Desporto e Equipamentos

Para a análise neste relatório, ainda dentro da dimensão dos equipamentos, procura-se aqui apresentar as respostas a nível do desporto, a fim de aferir uma dimensão de género face à sua prática.

A prática regular e orientada de atividades físicas e desportivas é, reconhecidamente, um fator de promoção, de desenvolvimento e de manutenção dos índices de saúde, de educação e de cultura da sociedade contemporânea, contribuindo para o seu equilíbrio, bem-estar e desenvolvimento harmonioso. A sua crescente importância vincula e responsabiliza as autarquias locais na criação de condições que possibilitem e potenciem o acesso a atividades físicas e desportivas, reiterando a exigência constante do artigo 79.º da Constituição da República Portuguesa (CRP), segundo o qual todos têm direito à cultura física e ao desporto e ressaltando a obrigação de as **Autarquias Locais serem agente de promoção da atividade física e desportiva criando espaços públicos aptos para a sua prática.**

Do exame da informação relativa aos equipamentos desportivos existentes em 2014[37], o Município contava com diversos equipamentos distribuídos pelas várias freguesias, tal como se pode verificar na tabela subsequente.

Tabela 21 – Distribuição dos equipamentos desportivos do concelho de Arouca por freguesia (total) (2014).

Freguesias	Equipamentos
Alvarenga	4
Arouca e Burgo	12
Cabreiros e Albergaria da Serra	2
Canelas e Espiunca	6
Chave	3
Covêlo de Paivô e Janarde	2
Escariz	5
Fermêdo	7
Moldes	2
Mansores	4
Rossas	4
Santa Eulália	4
São Miguel do Mato	2
Tropeço	2
Urrô	2
Várzea	1
Total	**62**

Fonte: Diagnóstico Social do concelho de Arouca, 2014.

[37] A informação que aqui se apresenta tem por base os dados presentes no Diagnóstico Social do Município.

A aproximação dos jovens ao desporto, sendo uma ferramenta a potenciar, tem vindo a ser alvo de intervenção do Município de Arouca, sendo evidente o seu esforço em contribuir com uma resposta mais alargada possível dos diversos equipamentos desportivos existentes. O **investimento, nos últimos anos, na construção e dotação destes equipamentos com os objetivos de proporcionar a esta população infraestruturas de apoio à prática desportiva e ajudar à adoção de um estilo devida saudável**, visa precisamente corresponder à **crescente evolução das exigências e necessidades do movimento associativo** desportivo e da população em geral, nas quais os vários espaços (formais e informais), pelas suas características técnicas, assumem particular importância.

Ainda que o futebol continue a granjear forte prevalência entre as **modalidades praticadas** no concelho, depreende-se identicamente (pela tabela seguinte) a **existência de alguma diversidade** das mesmas pelos vários equipamentos/estruturas desportivas (desde ao nível municipal, como ao nível associativo), abrangendo o atletismo, a columbofilia, a natação, o basquetebol, o ténis, o voleibol e a ginástica, e inclusive aquelas mais orientadas para o turismo e para o contacto com a natureza (como são exemplo, entre outras, o montanhismo, o cicloturismo, o BTT), todas elas importantes para o desenvolvimento de atividades lúdicas, físicas e desportivas no território.

Tabela 22 – Modalidades existentes (e respetivos espaços) no concelho de Arouca (total) (2020).

Modalidades	Espaços	Localização
Futebol	Clube Desportivo Santa Cruz de Alvarenga	Lugar de Santo António 4540-032 – Alvarenga
	União Desportiva de Fermedo	Rua Mato da Quinta nº 331 4540 – 361 - Fermedo
	União Desportiva de Mansores	Nossa Senhora do Rosário, 513 Vila 4540-423 – Mansores
	Associação Cultural, Recreativa e Desportiva de Mosteirô	São Miguel do Mato
	Centro Cultural e Recreativo de Vila Viçosa	Vila Viçosa, 4540-349 – Espiunca
Futebol Atletismo Columbofilia	Associação Social Cultural e Desportiva Unidos de Rossas	Eidim 4540-506 – Rossas
Futebol Natação Basquetebol Ténis Voleibol Ginástica Montanhismo	Centro Juvenil Salesiano de Arouca	Rua Dr. Gil da Costa 4540-134 – Arouca
Futebol Futsal	Futebol Clube de Arouca	Arouca e Burgo
Todo-o-Terreno Automobilismo BTT Running Aventura Cicloturismo Mototurismo	Sportarc – Sport Club de Arouca	Rua Abel Botelho nº 6 C 4540-114 – Arouca

Fonte: Município de Arouca, 2021.

As **orientações para a Igualdade, Cidadania e Não Discriminação referem que as práticas desportivas continuam a ser um terreno onde os estereótipos de género se reproduzem**, não sendo menos verdade que poderão vir a configurar um campo de oportunidade onde se podem ultrapassar os modelos dominantes em prol de uma sociedade globalmente mais equilibrada e não tão discriminatória.

Tendo por base a informação recente sobre os atletas de desporto federado, ao nível municipal, segundo o sexo (cf. Tabela seguinte), podemos aferir que **preponderância muito significativa do sexo masculino, na ordem dos 78%** (face a 22% do sexo feminino), **sendo, portanto, a representatividade feminina bastante reduzida.** Os dados indicam mesmo uma ausência de representação de atletas do sexo feminino no Clube Desportivo Santa Cruz de Alvarenga, no F.C. Arouca, na Associação Social Cultural e Desportiva Unidos de Rossas, no Centro Cultural e Recreativo de Vila Viçosa e na Associação Cultural, Recreativa e Desportiva de Mosteirô. Por outro lado, elas ganhavam maior expressão, no ano de 2021/2022, no Centro Juvenil Salesiano de Arouca (um total de 150 em 334), facto explicado por este clube/associação ser um dos que congrega um maior número de modalidades desportivas. Ainda considerada, nas últimas décadas do século passado, como uma prática tradicionalmente mais apropriada para os rapazes, havendo, nesse sentido, um menor encorajamento das raparigas para a realização de atividades físicas e desportivas, estudos sobre esta matéria demonstravam existir uma maior atividade dos rapazes em relação às raparigas e uma diminuição drástica da atividade física com a idade, sendo esse decréscimo mais notório nas raparigas (COP,2015).

Tabela 23 – Atletas federados/as por clube/associação, segundo o sexo, no ano 2021/2022 (total e %).

Clube/Associação	Sexo				Total
	Masculino		Feminino		
	n	%	n	%	
UNIÃO DESPORTIVA DE FERMEDO	127	96,9	4	3,1	131
MANSORES	62	93,9	4	6,1	66
ALVARENGA	23	100,0	0	0,0	23
CENTRO JUVENIL SALESIANO DE AROUCA	184	55,1	150	44,9	334
FUTEBOL CLUBE DE AROUCA	85	100,0	0	0,0	85
UNIDOS DE ROSSAS	49	100,0	0	0,0	49
VILA VIÇOSA	25	100,0	0	0,0	25
MOSTEIRÔ	24	100,0	0	0,0	24
CHOI LEE FAT	9	69,2	4	30,8	13
SPORTARC	6	50,0	6	50,0	12
Total	594	78,0	168	22,0	762

Fonte: Município de Arouca, 2022.

Aliás, vale a pena referir que a reduzida (e generalizada) representatividade do sexo feminino, na área do desporto federado municipal, pode também traduzir a forte expressão que o futebol ainda detém no conjunto de modalidades existentes nos clubes/associações do território. Repare-se que, dos 762 atletas inscritos, 597 eram do sexo masculino (e, destes, 507 estavam concentrados nesta modalidade) (cf. Tabela seguinte). Neste ponto, verifica-se que eram muito poucas as atletas do sexo feminino inscritas (25 num total de 168), contrariamente ao que se sucedia noutras modalidades desportivas. Mesmo assistindo-se a um maior envolvimento geral da mulher no desporto, as estatísticas sobre desporto federado colocavam Portugal na cauda da Europa, no que diz respeito à participação das mulheres nas atividades e funções desportivas. Além do mais, a sua sub-representação em todas as dimensões da atividade desportiva (quer na prática desportiva, quer nas funções de liderança e poder e no reconhecimento público) continua a ser uma evidência (Eurobarómetro, 2014).

Apesar de a proporção de praticantes do sexo masculino ser preponderante em modalidades como o futsal (n=17; 100%), o basquetebol (n=23; 100%), o ténis (n=12; 66,7%) e o Kung Fu (n=9; 69,2%), a representatividade das atletas do sexo feminino apresentava claramente mais valores satisfatórios em modalidades como o voleibol (n= 41; 100%), a acrobática (n=70; 93,3%) e a natação (n=9; 60%). Veja-se, a este propósito, que no atletismo a distribuição de atletas de ambos os sexos é relativamente equitativa (M: 53,6%; F:46,4%) Não obstante estes últimos dados, se os cruzarmos com o total de atletas inscritos (n=762) compreende-se que o peso das atletas é ainda fraco – 5,4%, 9,2%, 1,2% e 1,7%, respetivamente. Entre as razões apontadas pela literatura para esta disparidade na participação desportiva em função do género encontra-se um fator importante que se prende pelo facto de a identidade de género permanecer sedimentada numa cultura em que homens e mulheres assumem papéis sociais distintos, aos quais acrescem preconceitos e estereótipos de género fortemente enraizados, condicionando a esfera dos comportamentos e da ação e, nessa lógica, conduzir a uma maior inibição da participação das mulheres (COP, 2020). Daí existir a necessidade de encarar o meio escolar também como um meio estratégico no reforço do fomento da educação física e da prática desportiva das raparigas e na familiaridade com as diferentes modalidades desportivas e as estruturas e equipamentos desportivos do concelho, a fim de garantir a promoção da igualdade de género no desporto.

Tabela 24 – Atletas federados/as por clube/associação, segundo a modalidade no ano de 2021/2022 (total e %).

Clube/ Associação	Fermedo			Mansores			Alvarenga			CJSArouca			FCArouca			U Rossas			Vila Viçosa			Mosteirô			Choi Lee Fat			SportArc			Total				
Modalidade	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	Sexo		T	M		F		T
	M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		(n)	(%)	(n)	(%)	
Futebol	127	4	131	62	4	66	23	0	23	135	17	152	68	0	68	43	0	43	25	0	25	24	0	24							507	**95,3**	25	4,7	532
Futsal													17	0	17																17	**100**	0	0,0	17
Acrobática										5	70	75																			5	6,7	70	**93,3**	75
Natação										6	9	15																			6	40,0	9	**60,0**	15
Atletismo										3	7	10				6	0	6										6	6	12	15	**53,6**	13	46,4	28
Voleibol										0	41	41																			0	0,0	41	**100**	41
Basquetebol										23	0	23																			23	**100**	0	0,0	23
Ténis										12	6	18																			12	**66,7**	6	33,3	18
Kung fu																									9	4	13				9	**69,2**	4	30,8	13
Total	127	4	131	62	4	66	23	0	23	184	150	334	85	0	85	49	0	49	25	0	25	24	0	24	9	4	13	6	6	12	594	78,0	168	22,0	762
%	96,9	3,1	100,0	93,9	6,06	100	100	0	100	55,1	44,9	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	100	0	100	69,2	30,8	100	50,0	50,0	100					

Fonte: Município de Arouca, 2022.

Equipamentos, Serviços e Respostas Sociais[38]

Equipamentos sociais e taxa de cobertura: primeira infância e terceira idade

Os dados relativos à taxa de cobertura dos equipamentos sociais com acordos de cooperação com o Instituto Segurança Social, IP, à data de 2011, demonstravam, como se pode aferir da tabela seguinte, um **tipo de resposta relativamente mais favorável no apoio à população infantil, designadamente à primeira infância** (15,6%), confirmando, deste modo, a garantia de prestação de cuidados básicos, de educação e de promoção da valorização pessoal e social dos seus destinatários, **do que em relação à terceira idade** (já que as taxas de cobertura, no ano de 2012, eram bem mais reduzidas). Veja-se, aliás, que havia, em 2014, uma relação ajustada entre a capacidade de resposta e o número de vagas preenchidas no que toca à educação pré-escolar (cf. Tabela da página seguinte). No que toca à população idosa, e muito embora se reconheça o esforço do Município em dar respostas mais direcionadas por todo o território, os dados reportados ao ano de 2012 mostravam que a capacidade de cobertura era reduzida, em especial no Serviço de Apoio Domiciliário (cf. Tabela subsequente).

Tabela 25 – Taxa de cobertura dos equipamentos sociais no concelho de Arouca (%) (2011-2012).

	Ano	1ª infância a)	Centro de dia b)	ERPI c)	SAD (Idosos) d)
Arouca	2011	15,6%	-	-	-
	2012	-	4,2%	6,7%	2,5%

Fonte: Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro (Jan 2014) – Diagnóstico Social do Município de Arouca.

Notas: a) Creche e Ama [pop. residente com menos de 3 anos]; b) Centro Dia [pop. residente com idade entre os 65 e os 75 anos]; c) Estrutura Residencial para Pessoas Idosas [pop. residente com mais de 75 anos]; d) Serviço de Apoio Domiciliário (idosos) [pop. residente com idade igual ou superior a 65 anos].

[38] Os dados recolhidos, para este ponto, reportam-se essencialmente a informação obtida através do Diagnóstico Social do Município realizado no ano de 2014. A informação disponível tem por base a recolha realizada, à época, pelo Centro Distrital da Segurança Social de Aveiro,

Infância/Juventude: nº de vagas/capacidade dos equipamentos

Sabendo da importância das creches enquanto resposta social de natureza socioeducativa no acolhimento de crianças até aos três anos de idade, durante o período diário correspondente ao impedimento dos pais ou da pessoa que tenha a sua guarda de facto, e muito vocacionada para o apoio à criança e à família, há que reconhecer que o território apresentava a necessidade de participar com uma resposta ainda mais alargada para as reais necessidades existentes. Da leitura da informação disponibilizada, podemos observar a existência de margens entre a capacidade de apoio dada pelas creches locais e as vagas efetivamente preenchidas. De facto, dos seis estabelecimentos existentes vemos que dois deles – a Casa do Povo de Alvarenga e o Centro Social de Mansores – apresentavam, em 2014, diferenciais importantes (cf. Tabela seguinte). Entre os fatores explicativos para este retrato encontra-se justamente as lacunas verificadas na rede de transporte, pois uma parte da população continua a revelar dificuldade em beneficiar das creches sedeadas fora do centro urbano, sendo importante uma melhor articulação institucional entre as duas valências no sentido de se providenciar o auxílio necessário.

Por outro lado, tendo em linha de conta os dados sobre a capacidade máxima dos equipamentos destinados à infância e juventude existentes no município – tanto no que diz respeito aos equipamentos, destinados ao acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, de duração superior a 6 meses, com base na aplicação de medida de promoção e proteção (Lar de Infância e Juventude), como àqueles vocacionados ao desenvolvimento de atividades de lazer a crianças e jovens, a partir dos 6 anos, nos períodos disponíveis das responsabilidades escolares e de trabalho (Centro de Atividades de Tempos Livres) –, denota-se que o **território não exibia, em 2014, especial necessidade neste domínio**.

Tabela 26 – Instituições de apoio à infância e juventude do concelho de Arouca (capacidade e vagas preenchidas) (total e %) (2014).

População	Valência	Equipamentos	Capacidade	Vagas preenchidas	Ocupação (%) [1]	Diferencial (%) [2]
Infância e Juventude	Creche	Casa do Povo de Alvarenga	33	12	36,4%	- 63,6%
		Patronato – Centro Social e Paroquial Santa Mafalda	80	70	87,5%	- 12,5%
		Centro Social e Paroquial S Salvador do Burgo	30	30	100%	-
		Centro Social de Mansores	33	15	45,5%	- 54,5%
		Centro Social de Fermedo, Escariz e Mato	66	46	69,7%	- 30,3%
		Santa Casa da Misericórdia de Arouca	43	27	62,8%	- 37,2%
	Total (equip.)	6				
	Estabelecimento de Educação Pré-Escolar	Patronato – Centro Social e Paroquial Santa Mafalda	100	100	100%	-
	Total (equip.)	1				
	Centro de Atividades de Tempos Livres	Patronato – Centro Social e Paroquial Santa Mafalda	80	80	100%	-
		Centro Social e Paroquial S Salvador do Burgo	20	20	100%	-
	Total (equip.)	2				
	Lar de Infância e Juventude	Patronato – Centro Social e Paroquial Santa Mafalda	50	48	96%	-4%
		Centro Social e Paroquial S Salvador do Burgo	12	11	91,7%	-8,3%
	Total (equip.)	2				

Fonte: Carta Social do Município de Arouca, 2014.

Nota: 1) Cálculos próprios: vagas preenchidas/capacidade*100; 2) Diferencial= Ocupação % - 100.

População Adulta com deficiência: nº de vagas/capacidade dos equipamentos

Reportando-nos agora aos equipamentos destinados à população adulta portadora de deficiência, a leitura dos dados existentes leva-nos a ter em conta que os principais equipamentos e os serviços disponibilizados – CACI[39] (Centro de Atividades e Capacitação para a Inclusão) e o Lar Residencial – constituem respostas sociais importantes quer no desenvolvimento de atividades recreativas e educativas desta franja populacional, quer no alojamento aquando da impossibilidade (temporária ou definitiva) de residência no seu meio familiar.

Sobre este ponto, e não obstante a relação ajustada entre a capacidade de resposta e o número de vagas preenchidas dos equipamentos, é de considerar a **necessidade de reforço da resposta, no território, ao nível de equipamentos de apoio à pessoa com deficiência**, algo que traz claras vantagens em termos de políticas de combate à discriminação.

Tabela 27 – Instituições de apoio à população com deficiência do concelho de Arouca (capacidade e vagas preenchidas) (total e %) (2014).

População	Valência	Equipamentos	Capacidade	Vagas preenchidas	Ocupação (%) [1]	Diferencial (%) [2]
População Portadora de Deficiência	CACI	AICIA- Associação para a Integração de Crianças Inadaptadas de Arouca	45	45	100%	-
		Patronato – Centro Social e Paroquial Santa Mafalda	15	14	93,3%	-6,7%
	Lar Residencial	AICIA- Associação para a Integração de Crianças Inadaptadas de Arouca	46	46	100%	-
	Total (equip.)	3				

Fonte: Carta Social do Município de Arouca, 2014.

Nota: Cálculos próprios 1) Ocupação= vagas preenchidas/capacidade de resposta*100; 2) Diferencial= Ocupação % - 100.

População Idosa: nº de vagas/capacidade dos equipamentos

Já no que diz respeito à capacidade máxima de utentes disponível por serviço e entidade, importa referir que no concelho de Arouca existem várias entidades que dispõem de equipamentos para a população idosa, tendo acordos celebrados com a Segurança Social, IP. São elas a Santa Casa da Misericórdia de Arouca, os Centros Sociais de Canelas e Espiunca, de Santa Cristina de Mansores, de Tropeço, de Fermedo, Escariz e Mato, de Chave e S. Salvador do Burgo e, ainda, a Casa do Povo de Alvarenga.

Um olhar transversal permite confirmar, na verdade, diferenciais de resposta ao nível dos Centros de Dia – resposta social fundamental para a manutenção das

[39] Anteriormente designado de Centro CAO (Centro de atividades Ocupacionais)

pessoas idosas no seu meio sociofamiliar – e dos Serviços de Apoio Domiciliário, serviços esses elementares na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio e na satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades da sua vida diária[40]. De notar que os diferenciais encontrados, em 2014, eram particularmente evidentes no Centro Social de Canelas e Espiunca e no Centro Social de Mansores (cf. Tabela seguinte).

Tabela 28 – Instituições de apoio à população idosa do concelho de Arouca (capacidade e vagas preenchidas) (total e %) (2014).

População	Valência	Equipamentos	Capacidade	Vagas preenchidas	Ocupação (%) [1]	Diferencial (%) [2]
População Idosa	Centro de Dia	Centro Social de Canelas e Espiunca	30	10	33,3%	-66,7%
		Centro Social e Paroquial S. Salvador do Burgo	30	30	100,0%	-
		Centro Social de Mansores	20	10	50,0%	-50,0%
		Centro Social de Fermedo, Escariz e Mato	40	40	100,0%	-
		Centro Social de Tropeço (Gestão da responsabilidade da Santa Casa da Misericórdia)	15	s.d.	-	-
		Santa Casa da Misericórdia de Arouca	50	50	100,0	-
	Total (equip.)			6		
	Estrutura Residencial para Idosos	Casa do Povo de Alvarenga	58	58	100,0%	-
		Centro Social de Canelas e Espiunca	15	15	100,0%	-
		Centro Social de Chave	30	30	100,0%	-
		Santa Casa da Misericórdia de Arouca	90	90	100,0%	-
	Total (equip.)			4		
	Serviço de Apoio Domiciliário	Casa do Povo de Alvarenga	20	20	100,0%	-
		Centro Social de Canelas e Espiunca	30	8	26,7%	-73,3%
		Centro Social e Paroquial S. Salvador do Burgo	30	30	100,0%	
		Centro Social de Mansores	30	15	50,0%	-50,0%
		Centro Social de Fermedo Escariz e Mato	40	40	100,0%	0,0%
		Centro Social de Tropeço (Gestão da responsabilidade da Santa Casa da Misericórdia)	15	s.d.	-	-
		Santa Casa da Misericórdia de Arouca	42	39	92,9%	-7,1%
	Serviço Apoio Domiciliário – fins lucrativos	Família Feliz	40	4	10,0%	-90,0%
	Total (equip.)			8		

Fonte: Carta Social do Município de Arouca, 2014.

Nota: Cálculos próprios 1) Ocupação= vagas preenchidas/capacidade de resposta*100; 2) Diferencial= Ocupação % - 100.

[40] A melhoria da qualidade de vida dos residentes, e em particular daqueles que detêm uma idade mais avançada e se encontram numa situação de maior isolamento (por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento), não podendo assegurar temporária ou permanentemente as suas tarefas diárias, depende também da criação de um modelo de transporte e de acessibilidades com um cariz social e ajustado à sua condição de vida.

Prevendo-se o aumento da população idosa do concelho, tendência essa já verificada aquando da análise da população residente por escalão etário e da taxa de cobertura dos equipamentos sociais, **fica clara a necessidade de um maior investimento nas respostas a dar à população idosa no que toca no que toca ao SAD e aos Centros de Dia, mas em especial às ERPI (Estruturas Residenciais para Idosos),** no sentido da garantia de lazer e de ocupação do tempo livre e salvaguarda de prestação de cuidados primários a uma população fragilizada física e socialmente.

Em virtude do facto do "emagrecimento" dos laços familiares contribuir mais fortemente para a incidência de fenómenos como a solidão e o isolamento social em certas camadas (mais velhas) da população – traduzidos, muitas vezes, em "formas solitárias de habitação" (Esteves, 1995) – torna-se essencial a criação e a capacitação de estruturas capazes de aumentar a importância do lazer e a ocupação do tempo em determinada fase da vida e de responder às preocupações e necessidades da população-alvo nas vertentes psicológica e social de apoio.

Equipamentos de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica: nº e resposta

Neste domínio, importa referir que o concelho de Arouca tem desenvolvido um trabalho em rede, coordenado pela **Casa dos Choupos - Cooperativa Multissectorial de Solidariedade Social, CRL /Espaço Trevo**, um projeto de combate de à violência contra as mulheres, à violência doméstica, violência de género e no namoro, desenvolvido no âmbito da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria[41] que, através do Protocolo de Territorialização da Rede de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, estabelecido com o Governo da República em julho de 2020, tem como objetivo a melhoria de resposta de prevenção, proteção e combate às vítimas de violência, promovendo as condições e a articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas. (cf. Tabela seguinte).

Tabela 29 – Equipamentos e serviços disponíveis na prevenção e combate à violência por parte do concelho de Arouca (total) (2021).

Equipamento	Nº
Casa dos Choupos (Cooperativa Multissectorial de Solidariedade Social, CRL) – Espaço Trevo	1

Fonte: Município de Arouca.

[41] Associação que, para lá de contemplar o município de Arouca, abrange os concelhos de Espinho, Oliveira de Azeméis, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Vale de Cambra.

Equipamentos culturais

Destacam-se, para além destes serviços, outros equipamentos nas áreas da cultura e turismo que visam, precisamente, servir o município através da realização de iniciativas de grande relevo ao nível sociocultural e de dinamização territorial, tendo em linha de conta a valorização da memória da identidade cultural concelhia e do seu património natural.

Para lá da **Biblioteca Municipal**, equipamento importante no acesso por parte do público a fontes e recursos informativos locais e nacionais e estrutura de grande valor patrimonial no contexto urbano da vila de Arouca, quer pela sua relação com o Mosteiro com o qual configura o Terreiro de Santa Mafalda, quer pela ligação ao Parque Municipal, o **Museu Municipal** está altamente vocacionado para a preservação das memórias e tradições de um território de forte matriz rural, dando conta do vasto património arqueológico e geológico e, ainda, da biodiversidade existentes no concelho de Arouca. Em paralelo, o **Museu de Arte Sacra** constitui igualmente, no panorama museológico local, um espaço importante, acolhendo não só um amplo espólio em áreas como a pintura, a escultura, a ourivesaria, o mobiliário e a ornamentação religiosa, como um conjunto de atividades culturais (ajudando, assim, à sua dinamização). Na mesma linha, a **Casa de Cultura de Fermedo** tem se afirmado como um equipamento com significância na promoção da cultura local, tal como a **Capela da Misericórdia** que, neste caso, se destaca pelo facto de ser um lugar em que o público tem oportunidade de aceder, de alguma forma, à história das Misericórdias no contexto nacional, valências que, durante séculos, têm-se dedicado à prestação de apoio social e cuidados de saúde nas comunidades de fixação territorial, assim como à salvaguarda e valorização do património (material e imaterial) de cariz sócio-religioso.

Acresce ainda, ao nível do património natural, as iniciativas levadas a cabo quer pelo **Centro de Interpretação Geológica de Canelas –** local que apresenta achados fósseis, com o objetivo de favorecer a realização de estudos científicos de paleontologia e estratigrafia do Ordovícico, e que se tem tornado num polo de atração didática, em especial para a população estudantil –, quer pela **Casa das Pedras Parideiras,** cuja grande finalidade visa contribuir para a conservação, a compreensão e a valorização das pedras parideiras (geossítio de relevância internacional), facultando diversas atividades turísticas e educativas.

Tabela 30 – Equipamentos culturais existentes no concelho de Arouca (total) (2021).

Biblioteca Municipal
Museu Municipal
Museu de Arte Sacra
Capela da Misericórdia
Casa da Cultura de Fermedo
Centro de Interpretação Geológica de Canelas
Casa das Pedras Parideiras

Fonte: Município de Arouca.

Síntese:

A área do desporto, pelo que pudemos apurar, tem sido uma área de investimento ao nível concelhio, ainda que, em termos campos de oportunidade, se verifique, genericamente, ao nível do desporto federado municipal, uma representatividade feminina bastante reduzida, facto que, como vimos, traduz a forte expressão que o futebol ainda detém no conjunto de modalidades existentes nos clubes/associações do território. Ainda assim, não deixa de ser importante dar conta de que a representatividade das atletas do sexo feminino apresentava claramente mais valores satisfatórios noutras modalidades. É bom lembrar que a importância da igualdade de género na educação física e no desporto escolar se encontra fundamentada pelo facto de, no contexto nacional, para a maioria das raparigas, a escola constituir a única oportunidade de prática desportiva organizada e de usufruir dos seus benefícios (APMD, 2009).

Ao nível dos equipamentos sociais importa ter presente que a resposta local tem sido, ao longo tempo, suficiente, sendo especialmente significativa no apoio à população infantil, não existindo especial necessidade neste domínio. Porém, e ainda que seja notório o trabalho desenvolvido junto da população portadora de deficiência, verifica-se ser importante o reforço da resposta, no território, ao nível de equipamentos de apoio a esta franja da população (nas diferentes fases do ciclo de vida) – nomeadamente, CACI e o Lar Residencial. De forma a constituir uma vantagem em termos de políticas de combate à discriminação, este será um domínio de necessária intervenção municipal no sentido de se definir, futuramente, estratégias conjuntas e assegurar a coordenação de objetivos e meios para a sua real inclusão. Por outro lado, e face ao incremento da população mais idosa no concelho, há que ressaltar a necessidade da continuidade e do alargamento do investimento nas respostas a prestar a este público, designadamente no que respeita a estruturas como os Centros de Dia e os SAD (Serviço de Apoio Domiciliário), de forma a garantir a proteção necessária a uma população mais fragilizada física e socialmente. Esta área torna-se ainda mais premente face aos índices elevados de envelhecimento registados no concelho.

O trabalho do município ao nível do combate e da prevenção da violência contra as mulheres e da violência doméstica conta já com algum histórico, sendo de destacar a existência de estrutura específica de atendimento e de resposta de prevenção e atenuação desta problemática e cujas atividades deverão continuar a ser afinadas, atendendo-se às necessidades e às prioridades identificadas junto dos grupos vulneráveis a este tipo de fenómeno.

A nível cultural, é de realçar igualmente o conjunto alargado de equipamentos que têm dado um contributo relevante de dinamização territorial que tem tido em linha de conta o reconhecimento da valorização da memória da identidade cultural concelhia e do património natural local.

Reflexão sobre o concelho de Arouca:

O **Município de Arouca** tem vivenciado, ao longo das últimas décadas, **mudanças sociodemográficas significativas**, decorrentes da retração populacional registada e das recomposições vividas nas estruturas familiares – às quais não deixa de estar associado **o aumento da participação feminina no mercado de trabalho** – e da própria **significância dos fluxos migratórios** no território. Neste âmbito, e como vimos**, deverá perdurar**, no enquadramento das políticas locais, uma **lógica de combate e atenuação dos fenómenos de pobreza e de marginalidade**, mas **também de promoção do envolvimento comunitário,** através do estabelecimento de parcerias com entidades sociais do território.

Num quadro de crescente abrangência da escola na sociedade portuguesa e de efetiva resposta dos equipamentos locais do município, a tendência durável de alargamento da escolaridade obrigatória, com reflexos na expansão marcante e continuada dos níveis do 3º ciclo do Ensino Básico e do Ensino Secundário tem sido extensível a ambos os sexos, embora também aqui as mulheres demonstrem uma maior vantagem, especialmente nos patamares de instrução superior. Ainda assim, **as estruturas educativas locais devem continuam a mostrar-se favoráveis a mudanças no sentido de um sistema de género mais igualitário, mas também a um quadro educacional sensível à temática da não discriminação através de maiores índices de reflexão no processo de formação de todos os agentes educativos do território** e da incorporação destas temáticas nas suas atividades (Saleiro & Ferreira, 2016).

Apesar dos esforços das sociedades modernas em aumentar a taxa de atividade feminina **no mercado de trabalho** e atenuar as desigualdades, a verdade é que estes não têm sido totalmente suficientes, uma vez que é sabido que **as mulheres "(…) continuam a estar concentradas em setores, profissões e categorias mais desvalorizadas (…)" e "(…) são mais afetadas por todos os tipos de desemprego e auferem remunerações inferiores**" (Leite, Almeida, Vais & Ferreira, 2016, p.6). Neste domínio, o município revelava a presença de desigualdades importantes entre mulheres e homens nos diferentes setores do mercado de trabalho, nomeadamente ao nível de cargos profissionais, remunerações e ganhos mensais, persistindo a necessidade de fazer emergir políticas que integrem medidas contra a discriminação de género. Neste ponto, a questão da **conciliação entre a vida familiar e profissional parece ser uma problemática de intervenção, na medida em que as mulheres continuam a assumir um leque maior de responsabilidades ao nível da família, do cuidado aos filhos e a outros familiares, de modo a corrigir determinadas penalizações que daí possam resultar no mercado de trabalho**. A própria participação dos homens na articulação entre a vida familiar e profissional, sendo um objetivo essencial, porque sem a sua participação não pode haver partilha equilibrada de responsabilidades e uma efetiva evolução de mentalidades na redução de estereótipos de género profundamente enraizados, ainda parece ser difícil de alcançar (CITE, 2001).

Ao mesmo tempo, fica patente, pela avaliação dos mecanismos e serviços locais de proteção social que se torna necessário assumir uma intervenção mais direta e de proximidade, procurando-se minimizar os aspetos de desigualdade que os grupos sociais abrangidos (idosos, população portadora de deficiência, jovens, mulheres e migrantes em situação de pobreza e marginalidade) possam vivenciar.

V. A Igualdade de Género e a Não Discriminação

O Trabalho Desenvolvido pela Autarquia de Arouca

Constituindo a igualdade de género e a não discriminação um objetivo social em si mesmo, a prossecução de políticas ativas de igualdade entre mulheres e homens é um dever de todos os que asseguram o serviço público em geral e, neste caso em particular, dos municípios.

As preocupações das políticas nacionais e europeias vão no sentido de definir medidas que promovam condições de igualdade (nos domínios escolar, profissional, social e cultural, etc.) para homens e mulheres. Na perspetiva do Plano de desenvolvimento - Estratégia de Lisboa, a igualdade de género e a inclusão social são fundamentais para o progresso e a coesão societais, sendo importante adotar uma perspetiva de género transversal (*mainstreaming*) a todas as políticas e nos diversos contextos sociais e organizacionais.

Enquanto agente privilegiado, dotado de mecanismos institucionais próprios para promover a igualdade de género e corrigir desequilíbrios sociais decorrentes das múltiplas discriminações existentes (quase sempre de ordem de económica e ético-cultural), a Administração Pública Local reúne condições únicas de intervenção em prol do alcance de comunidades realmente mais igualitárias, devendo, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto dos atores locais, empreender ações de progressiva e efetiva mudança. O empenhamento firme por parte dos decisores locais deve ser direcionado não só a fim de colmatar fatores de desigualdade, mas também de analisar e compreender as suas causas. Ao mesmo tempo, a aposta numa abordagem integrada acerca desta problemática colocará em causa a ideia de neutralidade das políticas e abrirá caminho a uma maior transparência e abertura dos processos de implementação das políticas locais (CIDM, 1999, Queirós, 2011).

Nesta perspetiva, e visto que a implementação da abordagem integrada pode ajudar a realçar a necessidade de basear e avaliar as políticas em função do seu impacto sobre a situação real dos indivíduos e dos grupos sociais, e, simultaneamente, melhorar, na prática, a elaboração e avaliação das políticas regionais e locais à luz do bem-estar da comunidade, valerá a pena reconhecer todo o caminho que o próprio Município de Arouca tem vindo a percorrer em torno das questões da Igualdade de Género e da Não Discriminação.

Em primeiro ligar, é de salientar que o município sempre expôs a sua preocupação no atendimento às questões da Igualdade de Género, tendo sido **assinado em 2011** (e **ratificado em 2019**) **um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG),** no âmbito das políticas de desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, de

promoção da igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate a todas as formas de discriminação e violência.

Além disso, tem sido efetuado um trabalho contínuo nesta matéria, uma vez que, **desde 2010, o Município já havia nomeado dois Conselheiros Locais para a Igualdade**, encontrando-se, em curso, todas as diligências para a formalização do **Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica**, bem assim como os procedimentos necessários para a **constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), por via da designação de dois/duas Conselheiros/as para a Igualdade** – um **interno** e outro **externo** – que já se encontra formalmente no ativo.

No que respeita aos recursos existentes na área da igualdade e prevenção de todos os tipos de violência, em especial da violência doméstica, a sua ação tem se concretizado através de um acordo de parceria com a **Casa dos Choupos e os Municípios da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria** que, além de Arouca, integra os concelhos de Espinho, de Oliveira de Azeméis, de Santa Maria da Feira, de São João da Madeira e de Vale de Cambra, no âmbito da **candidatura POISE (Ação 3.17.2), para o funcionamento da estrutura de atendimento /acolhimento de emergência e vítimas de violência doméstica e violência de género**, demonstrando um esforço de estratégia supramunicipal – por via da assinatura de um **protocolo Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica** – no combate a todos os atos de violência, passíveis de resultar em danos ou sofrimento de natureza física, sexual, psicológica ou económica para as vítimas em causa, e de coerção ou de privação arbitrária da liberdade, quer na vida pública quer na vida privada. Esta resposta local, intrinsecamente ligada a esta problemática, tem sido fundamental na comunidade no âmbito da promoção da cidadania e da importância do respeito pela igualdade de género. O objetivo deste apoio consiste em, por um lado, proporcionar um atendimento personalizado e confidencial às vítimas, assim como, por outro, prestar apoio e encaminhar os destinatários consoante a situação vivenciada.

O referido **protocolo teve por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à Violência Doméstica contra as Mulheres e à Violência Doméstica (VMVD)**, e respetivo plano de ação para a prevenção e combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais 2018-2021. Em termos de objetivos, o Município de Arouca, juntamente com os restantes municípios, comprometeu-se com um conjunto de obrigações, em articulação com outras entidades[42], e em aplicar uma série de **propósitos**:

[42] Designadamente, a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG); o Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro, do ISS, I.P.; o IEFP, I.P.; a DGESTE - DRS do Norte; a DGAE; a Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.; a Procuradoria da República da Comarca de Aveiro; o INMLCF, I.P.; a Direção Geral da Reinserção Social e Serviços Prisionais – Equipa do Centro; Comissões de Proteção de Crianças e Jovens; a Guarda Nacional Republicana; a Polícia de Segurança Pública; o Gabinete de Estudos e Atendimentos a Agressores e Vítimas (GEAV) da FPCEUP; a Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro; o Centro

i. desenvolver um processo de territorialização de respostas neste âmbito, por via da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva intersectorial de intervenção e problemática;
ii. promover as condições e a articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a confidencialidade e eficácia de resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
iii. assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras de boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
iv. assegurar que as respostas dadas são adequadas e reconhecem as necessidades das vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais;
v. promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelos municípios aderentes, sustentado em referenciais de ação conjunta;
vi. promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
vii. promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação de respostas;
viii. promover a implementação e a prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação.

Desde 2006 que o **Espaço Trevo** é **estrutura de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e de género**, surgindo como resposta à necessidade de consolidar uma rede territorial de prevenção e intervenção no fenómeno da Violência Doméstica e/ou Violência de Género de forma deslocalizada e descentralizada, promovendo a segurança, a capacitação e a autonomia das vítimas. Esta estrutura realiza campanhas de sensibilização e produz materiais formativos/informativos – tendo sido financiada pelos **Programas CLDS**, **CLDS3G (Contratos Locais de Desenvolvimento Social)** e **PROGRIDE (Programa para a Inclusão e Desenvolvimento)**, cuja finalidade assenta na promoção da inclusão social dos cidadãos, através de ações a executar em parceria, por forma a combater a pobreza persistente e a exclusão social –, e presta assessoria técnica ao DIAP de Aveiro – SMF. A sua atividade dá respostas com alguma inovação e diferenciação e o trabalho em rede com parceiros estratégicos é alargado aos seis municípios aderentes.

Esta estrutura tem por objetivos fundamentais o de promover a inclusão social, combater a pobreza e a discriminação de pessoas vítimas de violência doméstica e/ou

Social de Paramos; a Associação de Municípios de Terras de Santa Maria e a Cooperativa Casa dos Choupos (entidade coordenadora).

violência de género, incitando a igualdade de oportunidades através de ações que contribuam para consolidar a rede territorial de prevenção e combate à violência doméstica e de género, através de ações (a executar em parceria) que permitam contribuir para a promoção da segurança, da capacitação e autonomia das vítimas, potenciando a congregação de esforços entre os interlocutores para o fortalecimento da ligação entre as intervenções a desenvolver e os objetivos estratégicos da **Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação (2018-2030) (ENIND)**. Alinhada com esta estratégia e suas finalidades, a sua ação passa por combater a Violência Doméstica e/ou Violência de Género e consolidar a rede territorial de prevenção e intervenção destes fenómenos, capacitando técnicos de intervenção no sentido de promover uma resposta territorializada que contribua para a promoção da segurança, da capacitação e da autonomia das vítimas.

Enquanto agente facilitador da integração de princípios e valores de Igualdade e Não Discriminação na comunidade, o Município de Arouca tem tomado igualmente outro conjunto de iniciativas relevantes dirigidas à comunidade em geral e também ao público escolar, em especial em momentos de celebração de efemérides como o Dia da Mulher (8 de março), o Dia Municipal para a Igualdade (24 de outubro) e o Dia Internacional de Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro).

Fotografias 1 e 2 - Imagens alusivas à comemoração do Dia Municipal para Igualdade no Município de Arouca.

Fonte: Município de Arouca, 2016.

Em 2019, é de salientar a concretização de um **conjunto de iniciativas no Agrupamento de Escolas de Escariz e no Agrupamento de Escolas de Arouca que visaram sensibilizar a população para a abordagem à violência contra as mulheres**. No presente caso, os/as alunos/as do ensino secundário tiveram a oportunidade de

assistir, no âmbito da celebração do Dia Internacional da Eliminação da Violência Contra as Mulheres, à apresentação, seguida de debate, da **peça de teatro "Mulheres"**, realizada pela Tin.Bra - Academia de Teatro de Braga, que, de forma intimista, explorou dimensões como a violência doméstica, a violência no namoro e, ainda, a violência encarnada na prostituição exploradora.

A jornada de sensibilização e alerta teve o contributo da **Câmara Municipal de Arouca** e da respetiva Rede Social, em colaboração com as equipas de cidadania e de **Promoção da Educação para a Saúde (PES)** dos dois agrupamentos de escolas arouquenses. Além do mais, nesse ano, o **Parlamento dos Jovens**, iniciativa da Assembleia da República de participação cívica e argumentação dirigida aos estudantes portugueses, versou, nesse ano letivo, o tema da "Violência doméstica e no namoro: como garantir o respeito e a igualdade?".

Em 2020, mais precisamente no dia 19 de fevereiro, também o **Agrupamento de Escolas de Arouca e o Agrupamento de Escolas de Escariz** foram alvo de uma **atividade – "Abrir caminho para a Igualdade de Género"** – no âmbito da preparação das comemorações do Dia Internacional da Mulher, celebrado a 8 de março. O objetivo consistiu em consciencializar a população juvenil para as desigualdades de género, não obstante a sua persistência (em particular, nos meios mais ruralizados), fornecendo **informação pertinente e atual** e desafiando-a a se tornar **agente de mudança e transformação social**. As sessões, orientadas por uma psicóloga e especialista na matéria, e os encontros (com duração de 90 minutos) foram dinamizados através da apresentação de pequenos vídeos, seguidos de debate em grupo.

Em termos de **conteúdos programáticos**, destacam-se: as rotas dos feminismos – percurso histórico internacional; os roteiros sociais de género (da infância à idade adulta); trabalho e emprego: segregação horizontal (recrutamento e discriminação salarial) e segregação vertical (carreira e liderança); conciliação familiar: licenças parentais e de apoio à família; trabalho não remunerado: diferenças nos usos do tempo nas tarefas domésticas; desenvolvimento e direitos humanos, saúde e cidadania comunitária e democracia e mecanismos nacionais para a promoção da igualdade de género. Na sequência desta atividade, cabia aos/as alunos/as darem seguimento de ações, criando mensagens para diferentes suportes, com vista à divulgação da Igualdade de Género nas 16 de freguesias do concelho no dia 8 de março.

Imagens 1 e 2– Cartaz alusivo às comemorações do Dia Internacional da Mulher no Município de Arouca e Convite para a participação na assinatura do Protocolo de colaboração entre o Município e a CIG.

Fonte: Município de Arouca, 2011.

Recentemente, a **unidade de fabril «Gisela Camisão»** (maioritariamente constituída por trabalhadoras), e localizada na Zona Industrial São Domingos, assinalou, em 2021, o Dia Internacional pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres, servindo de palco improvisado para acolher a peça de teatro "Mulheres", iniciativa essa promovida pela **Câmara Municipal de Arouca**.

De sublinhar que o Município de Arouca disponibiliza ainda, através da **Biblioteca Municipal**, um **centro de documentação para a Igualdade**. Refira-se que, em 2020, este equipamento, assinalando o Dia Internacional da Erradicação da Violência contra as Mulheres, sugeriu a leitura de vários documentos (disponíveis para empréstimo domiciliário) que dão a conhecer algumas personalidades femininas que se destacam pela luta em prol da igualdade, segurança, liberdade, integridade e dignidade das mulheres e pela erradicação da violência e de todo o tipo de discriminação a que as mulheres estão sujeitas – quer por se encontrarem em situações de subordinação face aos homens, quer por sofrerem de violência doméstica ou, ainda, por lhes ser negado acesso à educação, por pertencerem a minorias étnicas e religiosas, por serem perseguidas politicamente e por viverem em palcos de guerra.

Mais recentemente, e no âmbito do combate e de prevenção das várias formas de violência, em **abril** de 2022, **mês internacionalmente dedicado à prevenção dos maus-tratos na infância**, a **Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Arouca** dinamizou uma **série de atividades com objetivo de alertar a população para esta problemática** e, ao mesmo tempo, **apelar à sinalização de situações que coloquem em perigo crianças e jovens**. Nesse sentido, o Município de Arouca associou-

se a esta iniciativa ao iluminar o edifício dos Paços do Concelho com a cor azul. Tendo como principais propósitos a promoção dos direitos das crianças e jovens nas várias freguesias do concelho e o desenvolvimento de esforços para evitar situações que coloquem em risco a sua segurança, saúde e educação, a CPCJ de Arouca efetuou uma visita a alguns estabelecimentos de ensino pré-escolar e do 1º ciclo do Ensino Básico, distribuindo "Calendários dos Afetos" e um lápis com o contacto da linha de apoio da comissão, numa ação que pretendeu aproximar o público escolar a esta instituição.

De relembrar que a CPCJ de Arouca conta já com 19 anos de anos ao serviço das crianças e jovens do território. Para comemorar tal facto, foram dinamizadas, durante o mês de março, algumas atividades de proximidade, sempre em contexto escolar, como a distribuição de material informativo ou a promoção de sessões esclarecimento (*online*) acerca dos processos de intervenção preventiva das comissões de proteção de crianças e jovens. Numa vertente lúdica, o Polo Escolar de Fermedo recebeu ainda o "Jogo da Convenção dos Direitos da Criança", numa adaptação ao tradicional "Jogo da Glória", com objetivo de promoção aos princípios inscritos na Convenção sobre os Direitos da Criança, pela UNICEF.

Efetivamente, **o Município tem desenvolvido um trabalho orientado e centrado nas pessoas,** representando um avanço considerável na via de uma avaliação mais humana e menos economicista do desenvolvimento local, no entanto, **reconhece-se que ainda existe longo percurso a trilhar na promoção da Igualdade de Género e no combate à Desigualdade e Discriminação**. Surge, assim, a necessidade de avançar com medidas mais afinadas para a igualdade nas diferentes áreas do território, devidamente enquadradas numa política geral de maior proximidade com os cidadãos.

Uma perspetiva dos Recursos Humanos da Autarquia

Neste ponto, será feita uma análise de dados referentes ao que se considera ser a vertente interna. Espelhando a realidade interna da Autarquia, o conjunto de informação aqui mobilizada reporta-se a material fornecido pela Câmara Municipal da Arouca, como a dados de cariz qualitativo e quantitativo recolhidos por instrumentos próprios para efeitos de elaboração do diagnóstico.

Fixando-nos, primeiramente, no exame da informação relativa à composição dos órgãos autárquicos (Assembleia Municipal e Câmara Municipal) segundo o sexo, pudemos observar que a proporção de homens nos vários patamares é muito expressiva, especialmente nos patamares superiores, registando-se apenas um número mais importante de mulheres em cargos de direção intermédia de 2º e 2º graus.

Da análise t**ransversal da composição dos órgãos de Administração e Gestão**, assim como de Direção da Câmara, pode-se aferir que a presença das mulheres aumentava à medida que os cargos na hierarquia dos órgãos municipais iam diminuindo, refletindo, da parte da organização municipal elementos de evidente segregação vertical[43].

Repare-se que as trabalhadoras do município, à data de 31 de dezembro de 2020, concentravam-se mais nos cargos de «vereação» e, em especial, nos de «divisão e serviços» (42,8% e 60%, respetivamente).

Tabela 31 – Representatividade das mulheres nos órgãos de direção, administração e gestão do Município de Arouca, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Órgãos	**Cargo**	**Sexo**	**Nº**	**% mulheres**
Administração	Presidente da Assembleia Municipal	Masculino	1	33,3%
	1o Secretária da Mesa da Assembleia Geral	Masculino	1	
	2o Secretária da Mesa da Assembleia Geral	Feminino	1	
Direção	Presidente da Câmara Municipal	Masculino	1	**42,8%**
	Vereação	Masculino	3	
		Feminino	3	
Gestão	Divisão e serviços	Masculino	2	**60,0%**
		Feminino	3	
	Total	TOTAL	13	**53,8%**
		Total Masculino	6	
		Total Feminino	7	

[43] De ressaltar que a informação recolhida não traduz, entretanto, as alterações introduzidas na estrutura orgânica municipal por via das últimas eleições autárquicas realizadas em setembro de 2021. Neste ponto, verificou-se uma mudança em termos de composição, registando-se, assim, uma maior representatividade das mulheres em cargos de chefia, de topo e de decisão.

Fonte: Município de Arouca.

Não obstante estas assimetrias, podemos falar de uma plena integração das mulheres na estrutura organizativa municipal – note-se que a **taxa de representatividade feminina se situava nos 54%.**

Um exame mais detalhado sobre a distribuição de homens e mulheres por cargos dirigentes (cf. Tabela seguinte), leva-nos a constatar que existia uma **repartição relativamente homogénea pelos serviços, ainda que se notasse uma ligeira maior representação do sexo feminino**[44]. Em paralelo, conseguia-se aferir, ao nível de estrutura organizativa, que as mulheres se encontravam representadas em áreas de Planeamento e Obras, Desenvolvimento Social e Contabilidade, ao passo que os homens em cargos dirigentes ocupavam maioritariamente as áreas de Ambiente e Urbanismo e Expediente e Gestão de Recursos Humanos.

Tabela 32 – Composição dos cargos dirigentes da Câmara Municipal de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020.

Cargos Dirigentes	**Sexo dos representantes dos cargos**	
	Feminino	**Masculino**
Chefe de Divisão de Ambiente e Urbanismo		X
Chefe de Divisão de Planeamento e Obras	X	
Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social	X	
Chefe de Divisão de Expediente e Gestão de Recursos Humanos		X
Chefe de Divisão de Contabilidade e Finanças	X	

Fonte: Município de Arouca.

No que respeita ao universo dos recursos humanos afetos à Câmara Municipal de Arouca, será apresentada, de seguida, a análise sob a perspetiva do género, tendo por base a informação disponibilizada no Balanço Social do município do ano de 2020[45].

Daquilo que pudemos aferir, existiam, no ano de 2020, um total de 189 trabalhadores[46] na Câmara Municipal de Arouca, sendo que a distribuição deste universo por sexo nos permitia percecionar, desde logo, uma **presença muito semelhante de homens e mulheres** (M:50,8%; F:49,2%), ainda que maioritária do primeiro grupo.

[44] Até 31 de Dezembro de 2020, era este o perfil do Município em matéria de composição dos cargos dirigentes. É ressaltar que, entretanto, esta se alterou espelhando uma maior integração feminina na estrutura organizativa do município, designadamente na Divisão de Expediente e Gestão de Recursos Humanos.

[45] O Balaço Social corresponde a um instrumento de gestão das entidades públicas que reúne um conjunto de informações que nos permite obter uma perspetiva global sobre a forma como a autarquia se encontra organizada em matéria de recursos humanos. CMA (2020). *Balanço Social*. Município de Arouca.

[46] Os dados aqui compilados eram referentes a 31 de dezembro de 2020.

A **taxa de feminização**[47] **do Município situava-se, pois, na ordem dos 49,2%,** correspondendo a um total de 93 trabalhadoras.

Tabela 33 – Distribuição dos Recursos Humanos do Município de Arouca por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Recursos humanos	**Nº**	**%**
Homens	96	50,8%
Mulheres	93	49,2%
Total	189	100,0%

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

Da análise da distribuição dos trabalhadores e das trabalhadoras pelas carreiras existentes, pudemos constatar o registo de **um índice de tecnicidade**[48] **(no sentido lato) de 25,9% para o Município de Arouca**, dando conta de uma ligeira presença de dinâmicas de indução de procura de bens escolares/qualificações na estrutura organizativa municipal.

No entanto, se olharmos para a distribuição de homens e mulheres por cargo/carreira, mesmo reconhecendo-se a transversalidade da representação feminina em todas as carreiras, é de notar uma certa oscilação: a representatividade das mulheres era mais evidente na carreira de «dirigente intermédio», «técnico superior» e de «assistente técnico», o que fazia denotar uma certa especialização da parte deste segmento, enquanto os homens destacavam-se mais nos cargos/carreiras de «informática» e de «assistente operacional».

Uma nota deve ser dada ainda relativamente à modalidade de vinculação contratual, dado que, pelo que conseguimos apurar, a maioria dos/as trabalhadores/as se encontrava com o contrato a tempo indeterminado, sendo mais elevado o número de homens afetos a essa situação (M:95; F:87).

Tabela 34 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

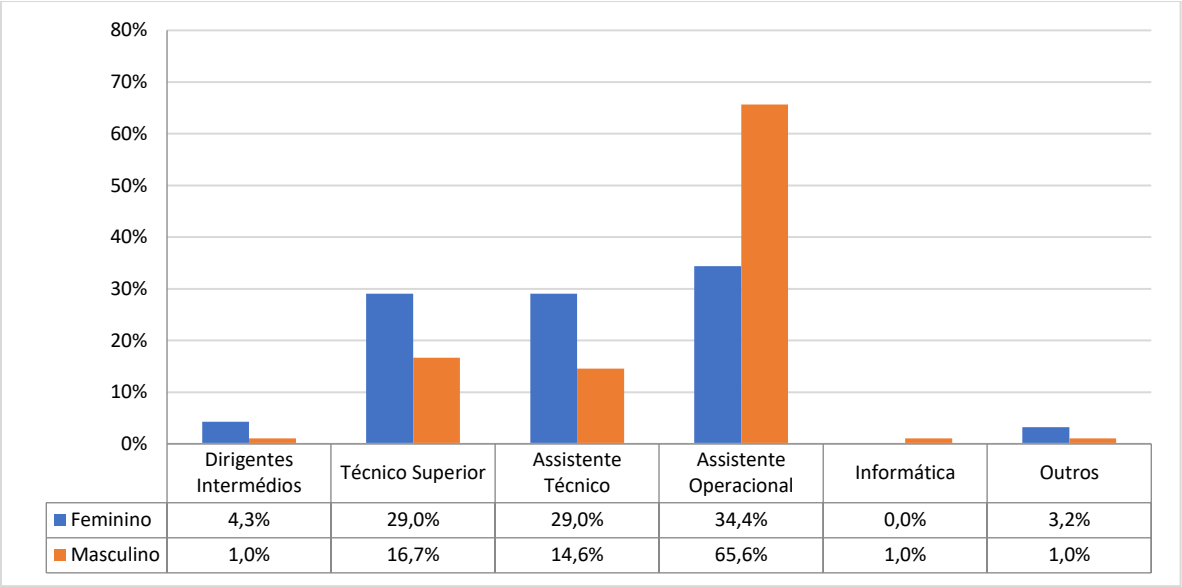
		Dirigente intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total	
Comissão de Serviço	H	1	0	0	0	0	0	H	1
	M	**4**	0	0	0	0	2	M	**6**
	T	5	0	0	0	0	0	T	7
CTFP tempo indeterminado	H	0	16	14	63	1	1	H	95
	M	0	**27**	**27**	**32**	0	1	M	**87**
	T	0	43	41	95	1	2	T	182
Total	H	1	16	14	**63**	**1**	0	H	96
	M	**4**	**27**	**27**	32	0	0	M	**93**
	T	5	43	41	95	1	0	T	189

[47] **Taxa de feminização**: total de trabalhadoras do sexo feminino/ total geral de trabalhadores X 100.
[48] **Índice de tecnicidade** (incluindo dirigentes + informáticos): total de trabalhadores em carreiras que exigem habilitação superior/ total geral de trabalhadores X100.

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

Da análise integrada da informação presente no gráfico e tabela considerados, é de sublinhar que, em termos percentuais, a carreira de «assistente operacional» era aquela em que, no ano de 2020, agregava mais trabalhadores/as (designadamente, 65,6% de trabalhadores do sexo masculino e 34,4% de trabalhadoras do sexo feminino) e que, mais uma vez, eram visíveis as divisões de género no desempenho das atividades profissionais em termos de qualificação e de posicionamento das funções: de facto, sendo verdade que existiam menos «informáticos», também era certo que a proporção de homens nestas áreas profissionais era superior; por seu turno, as mulheres destacavam-se, de forma muito mais evidente, nas categorias de «técnico superior», de «assistente técnico» e de «dirigente técnico».

Gráfico 1 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a carreira, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Dirigentes Intermédios	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros
Feminino	4,3%	29,0%	29,0%	34,4%	0,0%	3,2%
Masculino	1,0%	16,7%	14,6%	65,6%	1,0%	1,0%

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

No que respeita ao exame da repartição das remunerações médias por categoria/carreira profissional do conjunto de trabalhadores do município, foi possível constatar que, para além do sexo masculino agregar níveis de rendimentos superiores nas categorias profissionais de «assistentes técnicos» e de «trabalhadores sem contrato de trabalho em funções públicas» face às suas congéneres femininas – aqui as diferenças situavam-se na ordem dos 174,59€ e 116,42€ respetivamente –, este detinha, no ano de 2020, remunerações ligeiramente superiores na categoria de «assistentes operacionais» (42,17€).

Do outro lado, verificava-se que as mulheres a desempenhar funções de «técnico superior» exibiam uma remuneração média superior à dos homens, sendo o diferencial (por comparação) ainda significativo (200,30€).

De ressaltar que a única categoria em que não se assistia a desigualdades salariais entre os sexos era a de «dirigente», havendo, neste caso, uma proporcionalidade ao nível das qualificações socioprofissionais[49].

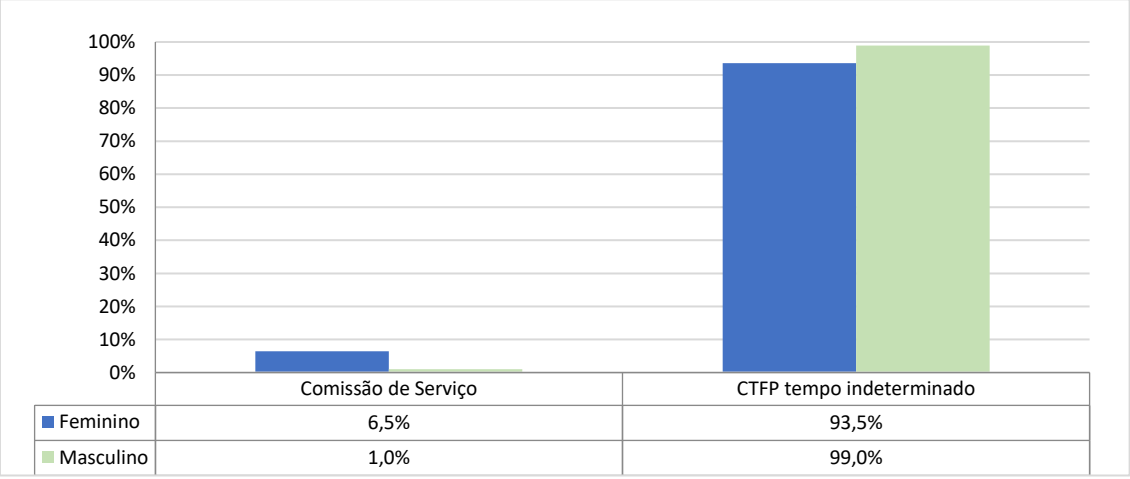
Tabela 35 – Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Arouca por sexo e carreira/categoria[50], à data de 31 de dezembro de 2020 (€).

Cargo/Carreira	Masculino	Feminino
Dirigentes	2.621,68€	2.621,68€
Técnico superior	1.430,05€	1.630,35€
Assistente Técnico	1.137,32€	962,73€
Assistente Operacional	729,04€	686,87€
Trabalhadores sem contrato de trabalho em funções públicas	263,29€	146,87€

Fonte: Município de Arouca, 2020.

Já no que concerne à avaliação da informação relativa às modalidades de vínculo existentes, torna-se observável que, no ano de 2020, não existia grande diferença entre homens e mulheres trabalhadores no município em termos de enquadramento socioprofissional, visto que a grandíssima maioria (99,0% dos trabalhadores e 93,5% das trabalhadoras) possuía um vínculo contratual de «contrato trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado». Por outro lado, apenas se notava uma representação ligeiramente superior das mulheres em «comissão de serviço» (6,5%).

Gráfico 2 - Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca por sexo e modalidade de vínculo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

[49] De ressaltar que as diferenças salariais (entre homens e mulheres) encontradas nas diferentes categorias, segundo o que nos foi reportado, parecem advir do facto de o serviço público obedecer a uma tabela salarial específica.

[50] Esta tabela procura responder aos indicadores CIG referentes ao ganho médio mensal dos trabalhadores da Câmara Municipal de Arouca [indicador nº 8; nº 9; nº 10; nº 11; nº 12; nº 14].

De acordo com os dados alusivos à evolução do perfil etário da população trabalhadora no Município de Arouca no ano de 2020 (cf. Tabela na página seguinte), a tendência de envelhecimento parecia ser uma evidência, dado que os escalões etários dos "55 aos 59 anos de idade" (19,6%) e dos "40 aos 49 anos de idade" (34,4%) eram os mais representativos e, ao mesmo tempo, eram também praticamente nulas as proporções de trabalhadores e trabalhadoras pertencentes a escalões etários mais novos (1,1% no grupo dos "20 aos 24 anos" e 0,0% no dos "25-29 anos").

Uma análise mais minuciosa segundo o sexo levou-nos a verificar que, entre os grupos etários mais expressivos, a distribuição era desigual: no caso do grupo etário dos "55 aos 59 anos de idade", o segmento masculino reunia maior representatividade (M: 11,6%; F: 7,9%), ao passo que nos grupos dos "40 aos 44 anos de idade" e dos "45 aos 49 anos de idade" a situação era inversa (M: 7,4%; F: 9,5% e M: 6,9%; F: 10,6%, respetivamente).

Em termos de balanço, o Município de Arouca apresentava, assim, uma **taxa de envelhecimento[51] elevada, concentrada na ordem dos 36,5%.**

Do conjunto de categorias profissionais mais representadas – «técnico superior», «assistente operacional» e «assistente operacional» –, era de denotar que a categoria de «assistente operacional» era aquela que agregava um maior número de trabalhadores, havendo, a este propósito, uma proporção mais elevada de trabalhadores com "55 a 59 anos de idade" (28,4%), e em especial uma maior expressividade de homens (17,9%) do que de mulheres (10,5%).

[51] **Taxa de envelhecimento**: total de trabalhadores com 55 e mais anos/ total geral de trabalhadores X 100.

Tabela 36 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, por cargo/carreira, segundo o sexo e o escalão etário, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Escalão Etário	Sexo	Dirigente intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	Total		%
20-24 Anos	H	0	1	0	0	1	0	H	1	0,5%
	M	0	0	0	1	0	0	M	1	0,5%
	T	0	1	0	1	1	0	T	2	1,1%
25-29 anos	H	0	0	0	0	0	0	H	0	0,0%
	M	0	0	0	0	0	0	M	0	0,0%
	T	0	0	0	0	0	0	T	0	0,0%
30-34 anos	H	0	1	1	0	0	0	H	2	1,1%
	M	0	2	0	1	0	0	M	3	1,6%
	T	0	3	1	1	0	0	T	5	2,7%
35-39 anos	H	0	5	0	1	0	0	H	6	3,2%
	M	1	3	5	2	0	0	M	11	5,8%
	T	1	8	5	3	0	0	T	**17**	8,9%
40-44 anos	H	0	6	3	5	0	0	H	14	7,4%
	M	1	8	3	4	0	2	M	18	9,5%
	T	1	14	6	9	0	2	T	**32**	16,9%
45-49 anos	H	0	2	1	10	0	0	H	13	6,9%
	M	1	5	9	5	0	0	M	20	10,6%
	T	1	7	10	15	0	0	T	**33**	17,5%
50-54 anos	H	1	0	1	10	1	0	H	13	6,9%
	M	0	5	5	7	0	1	M	18	9,5%
	T	1	5	6	17	1	1	T	31	16,4%
55-59 anos	H	0	0	5	17	0	0	H	22	**11,6%**
	M	1	2	2	10	0	0	M	15	**7,9%**
	T	0	2	7	27	0	0	T	**37**	**19,6%**
60-64 anos	H	0	0	3	13	0	1	H	17	8,9%
	M	0	2	3	2	0	0	M	7	3,7%
	T	0	2	6	15	0	1	T	24	12,7%
65-69 anos	H	0	1	0	7	0	0	H	8	4,2%
	M	0	0	0	0	0	0	M	0	0,0%
	T	0	1	0	7	0	0	T	8	4,2%
Total	H	1	16	14	63	0	1	H	96	50,8%
	M	4	27	27	32	0	3	M	93	49,2%
	T	5	**43**	**41**	**95**	0	4	T	189	100,0%

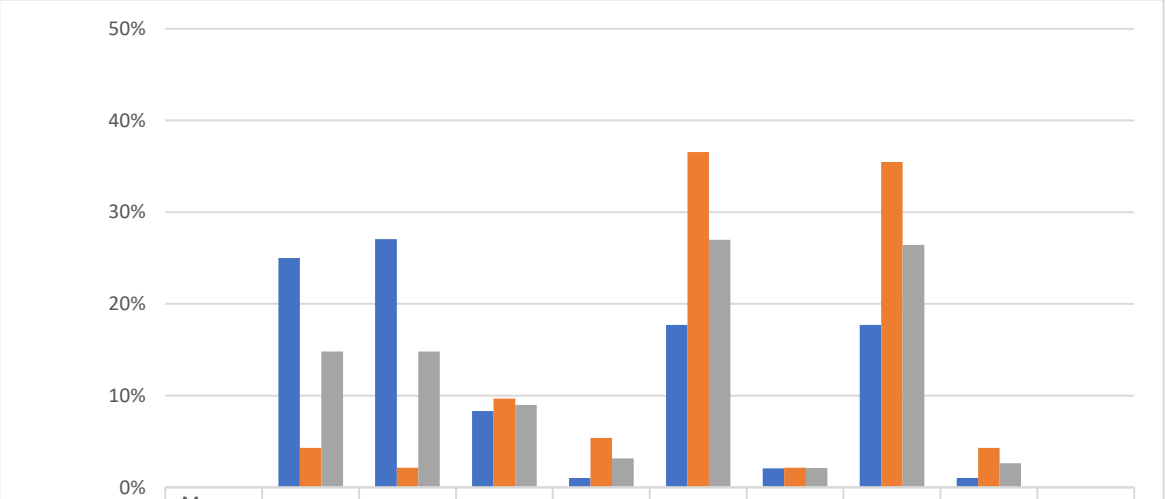
Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

Olhando para os dados que dizem respeito à escolaridade da população trabalhadora do Município de Arouca em 2020, constata-se que a maior parte das trabalhadoras e trabalhadores possuía níveis de qualificação de nível intermédio e superior – o nível de Ensino Secundário/12º ano era aquele que reunia maior expressividade (26,9%), seguindo-se, bem de perto, o nível de Licenciatura (26,5%).

Sob a perspetiva do género, os sinais de posicionamento mais favorável das trabalhadoras do município eram bem notórios uma vez que, por comparação aos seus congéneres masculinos, estas revelavam registos mais elevados quer em patamares de instrução de nível médio e superior – Licenciatura (35,5%) e Mestrado (4,3%) –, quer em patamares de nível intermédio – Ensino Secundário/12º ano (36,6%), Ensino Secundário/11º ano (5,4%) e Ensino Básico/9º ano (9,7%).

Esta tendência generalizada de maior representação das trabalhadoras com níveis de escolaridade mais elevados vai de encontro àquilo que se tem registado a nível nacional, e que, segundo o Instituto Nacional de Estatística, confirma o fenómeno de "vantagem escolar feminina", isto é, a maior propensão das mulheres, por comparação aos homens, em prosseguir os estudos de nível superior. Já no que respeita à situação dos trabalhadores do sexo masculino, e por associação de ideias, estava à vista de todos que estes registavam níveis de escolaridade claramente mais baixos, correspondendo aos 4º ano e 6º ano do Ensino Básico.

Gráfico 3 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca por sexo e nível de escolaridade, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Menos que o 4º ano	4º ano	6º ano	9º ano	11º ano	12º ano	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
Masculino	0,0%	25,0%	27,1%	8,3%	1,0%	17,7%	2,1%	17,7%	1,0%	0,0%
Feminino	0,0%	4,3%	2,2%	9,7%	5,4%	36,6%	2,2%	35,5%	4,3%	0,0%
Total	0,0%	14,8%	14,8%	9,0%	3,2%	27,0%	2,1%	26,5%	2,6%	0,0%

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

Tabela 37 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, por cargo/carreira, segundo o sexo e o grau de escolaridade, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Grau de escolaridade	Sexo	Dirigente intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	(n)		(%)
4 anos de escolaridade	H	0	0	0	0	0	0	H	0	0,0
	M	0	0	0	0	0	0	M	0	0,0
	T	0	0	0	0	0	0	T	0	0,0
6 anos de escolaridade	H	0	0	0	24	0	0	H	24	12,7
	M	0	0	0	4	0	0	M	4	2,1
	T	0	0	0	28	0	0	T	28	14,8
9º ano ou equivalente	H	0	0	0	7	0	1	H	8	4,2
	M	0	0	1	8	0	0	M	9	4,8
	T	0	0	1	15	0	1	T	17	9,0
11º ano de escolaridade	H	0	0	1	0	0	0	H	1	0,5
	M	0	0	3	2	0	0	M	5	2,6
	T	0	0	4	2	0	0	T	6	3,2
12º ano ou equivalente	H	0	0	**11**	6	0	0	H	**17**	9,0
	M	0	0	**17**	16	0	1	M	**34**	18,0
	T	0	0	**28**	22	0	1	T	**51**	27,0
Bacharelato	H	0	1	0	0	1	0	H	2	1,1
	M	0	2	0	0	0	0	M	2	1,1
	T	0	3	0	0	1	0	T	4	2,1
Licenciatura	H	1	**14**	2	0	0	0	H	**17**	9,0
	M	3	**23**	6	0	0	1	M	**33**	17,5
	T	4	**37**	8	0	0	1	T	**50**	26,5
Mestrado	H	0	1	0	0	0	0	H	1	0,5
	M	1	2	0	0	0	1	M	4	2,1
	T	1	3	0	0	0	1	T	5	2,6
Doutoramento	H	0	0	0	0	0	0	H	0	0,0
	M	0	0	0	0	0	0	M	0	0,0
	T	0	0	0	0	0	0	T	0	0,0
Total	H	1	16	14	63	1	1	H	96	50,8
	M	4	27	27	32	0	3	M	93	49,2
	T	5	**43**	**41**	**95**	1	4	T	189	100,0

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

De acordo com o que foi possível observar, a análise cruzada da distribuição dos trabalhadores municipais segundo o nível de escolaridade e a carreira, permitiu-nos constatar que o cargo/carreira de «assistente operacional», tendo reunido, como vimos anteriormente, uma maior expressividade, era aquele em que se verificava alguma amplitude no que concerne aos níveis de ensino, balizando-se entre os 6 anos de escolaridade até ao 12º ano (ou equivalente).

De facto, a categoria com maior número de trabalhadores/as – a de «assistente operacional» (n=95) – detinha expressividade nos/as trabalhadores/as com os 6 anos de escolaridade (n=28) e o Ensino Secundário/12º ano (n=22), havendo, contudo, em ambos os casos, alguns diferenciais de género. No caso do patamar de instrução mais baixo, era de notar um número bem mais acentuado de homens do que mulheres (M:24; F: 4), contrariamente ao patamar mais elevado (M: 6; F: 16).

De acrescentar, ainda, que uma parcela muito relevante dos «assistentes técnicos» detinha o nível de instrução Ensino Secundário/12º ano (n=28), ao passo que os «técnicos superiores» exibiam, expetavelmente, uma escolaridade mais elevada – Licenciatura (n=37) e Mestrado (n=3).

Já as trabalhadoras e os trabalhadores do Município de Arouca com incapacidade/deficiência (n=7) representavam, no ano de 2020, 3,7% do total dos recursos humanos existentes[52], sendo a sua distribuição segundo o sexo relativamente equilibrada (M:57,1%; n=4 e F:42,9%; n=3) e exclusiva na categoria profissional de «assistente técnico».

Tabela 38 – Distribuição dos/as trabalhadores/as com deficiência do Município de Arouca, segundo o sexo e o cargo/carreira, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Sexo	Dirigente Superior	Dirigente intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Bombeiro	Informática	Polícia Municipal	Outros	(n)		(%)
H	0	0	0	0	4	0	0	0	0	H	4	57,1
M	0	0	0	0	3	0	0	0	0	M	3	42,9
T	0	0	0	0	7	0	0	0	0	T	7	100,0

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

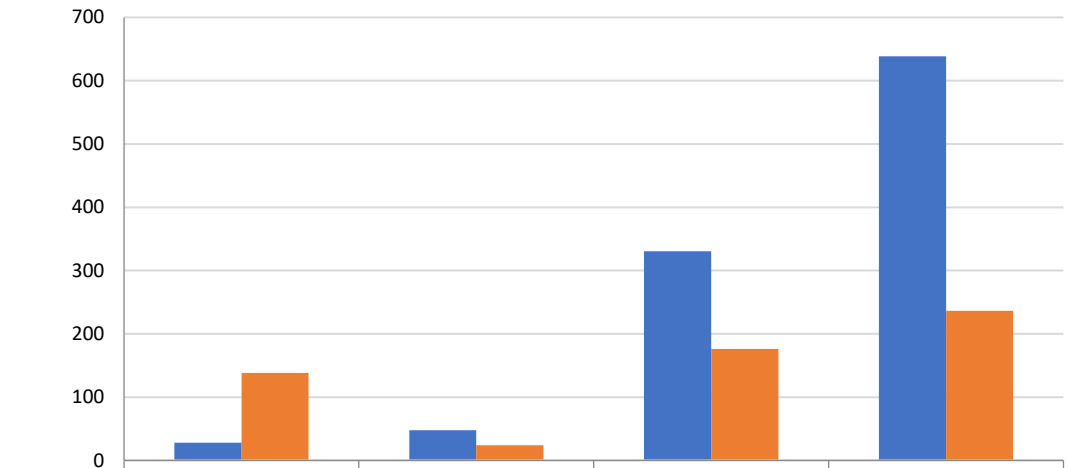
No que respeita às horas de trabalho extraordinário e ao tipo de descanso semanal, os dados recolhidos no Balanço Social de 2020 apontavam para uma manutenção do modelo tradicional de divisão sexual de papéis nas esferas profissionais e familiares. Quando tida em consideração a contagem das horas de *trabalho extraordinário diurno*, é de realçar a presença de uma diferença muito elevada entre homens e mulheres, sendo que no caso do segundo grupo este registava valores claramente superiores (M: 28; F: 138). A mesma tendência de desigualdade era observada no que toca ao *descanso semanal*, independentemente do dia de ocorrência e do seu carácter, mas, neste caso, eram os trabalhadores aqueles que registavam um maior número de horas – veja-se que, em termos de descanso semanal obrigatório e complementar, a diferença situava-se, respetivamente, na ordem das 154 e 402 horas.

Não obstante reconhecermos uma maior prevalência cultural na atribuição ao homem de papéis e responsabilidades no domínio público e de sustento, estes resultados também podem ser explicados pela natureza de algumas funções que, ao

[52] Exclusivamente concentrados na faixa etária dos "50 e os 59 anos de idade".

exigirem a necessidade de trabalho extraordinário, em geral são maioritariamente desempenhadas pelo sexo masculino.

Gráfico 4 – Contagem das horas por trabalho extraordinário diurno e tipo de descanso semanal dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total).



	Extraordinário Diurno	Extraordinário Noturno	Descanso Semanal Obrigatório	Descanso Semanal Complementar
Masculino	28,2	47,8	330,5	638,5
Feminino	138,3	23,8	176,0	236,5

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

No que respeita aos dados relativos ao absentismo (ausências ao trabalho), é de notar que, **durante o ano de 2020, contabilizou-se um total de 3997 dias de ausência ao trabalho, havendo uma incidência maior deste fenómeno nos trabalhadores do sexo masculino** do Município de Arouca (eles concentravam cerca de **76,2% do total de dias de ausência**).

Contudo, é de sublinhar que esta expressividade apenas se fazia sentir nos cargos de «assistente operacional», uma vez que havia um número de dias mais elevado de ausência por parte das mulheres.

A **doença constituía, em 2020, o principal motivo para a ausência no trabalho** por parte dos trabalhadores, denotando-se uma **maior tendência dos homens** (em predomínio com o cargo de «assistente operacional») a faltar mais por este motivo. No entanto, é de sublinhar que, entre as principais razões para a falta de comparência no trabalho, encontravam-se **também o acidente em serviço ou doença profissional**, registando-se, identicamente, uma maior **prevalência junto dos trabalhadores do sexo masculino**. Em menor proporção, verificou-se a importância da ausência ao trabalho por motivos **de férias ou assistência a familiares**, sendo este **fenómeno mais incidente nas mulheres**, dando conta das posições desiguais no domínio do trabalho, do emprego e da organização da vida familiar. Correlativamente, e ainda que, fossem poucas as horas de ausência, a ***proteção na parentalidade* concentrava faltas quase exclusivamente da parte das mulheres trabalhadoras, perpetuando-se aqui uma**

lógica de divisão tradicional dos papéis de género, geralmente associando à mulher o papel mais expressivo e de cuidadora (do espaço de casa e dos filhos).

Tabela 39 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por motivo principal de ausência, segundo o sexo e o cargo/carreira, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Motivo de ausência	Sexo	Dirigente intermédio	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informática	Outros	(n)		(%)
Proteção na parentalidade	H	0	0	0	0	0	0	H	0	0,0
	M	2	0	15	0	0	0	M	17	0,4
	T	2	0	15	0	0	0	T	17	0,4
Falecimento de familiar	H	0	7	2	15	5	2	H	31	0,8
	M	0	7	22	2	0	0	M	31	0,8
	T	0	14	24	17	5	2	T	62	1,6
Doença	H	0	0	6	1830	0	0	H	1836	45,9
	M	0	30	17	260	0	0	M	307	7,7
	T	0	30	23	2090	0	0	T	2143	53,6
Por acidente em serviço ou doença profissional	H	0	0	0	1104	0	0	H	1104	27,6
	M	0	0	1	457	0	0	M	458	11,5
	T	0	0	1	1561	0	0	T	1562	39,1
Assistência a familiares	H	0	0	0	15	0	0	H	15	0,4
	M	0	15	15	0	0	0	M	30	0,8
	T	0	15	15	15	0	0	T	45	1,1
Trabalhador-estudante	H	0	0	0	0	0	0	H	0	0,0
	M	0	0	0	0	0	0	M	0	0,0
	T	0	0	0	0	0	0	T	0	0,0
Por conta do período de férias	H	7	14	15	21	2	0	H	59	1,5
	M	7	43	44	11	0	1	M	106	2,7
	T	14	57	59	32	2	1	T	165	4,1
Greve	H	0	0	0	0	0	0	H	0	0,0
	M	0	1	3	0	0	0	M	4	0,1
	T	0	1	3	0	0	0	T	4	0,1
TOTAL	H	6	21	23	2985	7	2	H	3044	76,2
	M	9	96	117	730	0	1	M	953	23,8
	T	15	117	140	3715	7	3	T	3997	100,0

Fonte: Balanço Social da Câmara Municipal de Arouca, 2020.

No que concerne ao investimento efetuado em formação dos recursos humanos do Município de Arouca, é de sublinhar que a realização de várias ações de formação ao longo do ano de 2020 destinou-se à maioria das categorias/ carreiras profissionais/ cargos existentes, atingindo um total de 46 formandos (com grande predomínio nos técnicos superiores: n=22) e correspondendo a um volume de formação de 429 horas (com um número superior de horas – 188 – junto dos técnicos superiores).

Estes dados representaram uma taxa de investimento em formação[53] de 0,08% e uma vez que os dados não foram desagregados por sexo, será de reter esta nota para

[53] **Taxa de investimento em formação**: total de despesas anuais com formação/ total de encargos com pessoal X 100.

futuro, de modo a garantir uma governança municipal que privilegie a igualdade e a não discriminação no tratamento da informação.

Tabela 40 – Número de formandos/as que participaram ações de formação por categoria profissional/carreira/cargo e volume total de formação, em 2020 (total).

Categoria Profissional/ Carreira/Cargo	Assistentes Operacionais	Assistentes Técnico	Técnico Superior	Dirigente intermédio	Informática	outros	Nº total de formandos	Volume de Formação (horas)
Nº de formandos	18	2	22	2	0	**2**	**46**	**428,5**

Fonte: Câmara Municipal de Arouca, 2020.

Práticas e perceções de Igualdade na Autarquia de Arouca

A Análise ao Autodiagnóstico

De modo a fazer-se um correto diagnóstico da situação atual da Autarquia e das atividades que tem desenvolvido na sua envolvente, no que alude à igualdade entre mulheres e homens, foi ministrado, durante o ano de 2021, aos colaboradores e colaboradoras da autarquia[54]um **instrumento de autodiagnóstico com vista à identificação dos principais aspetos sobre os quais seria necessário intervir e introduzir mudança neste domínio**. Assim, e atendendo a uma rápida e eficaz identificação das necessidades, torna-se mais fácil a elaboração e a implementação do plano de ação correspondente. Este instrumento teve como objetivo primordial avaliar as práticas e as perceções de (des)igualdade nas esferas públicas e privadas da população em estudo, de acordo com várias temáticas/dimensões[55]. Designadamente:

Planeamento estratégico

- Estratégia, Missão e Valores

Gestão de Recursos Humanos

- Recrutamento e seleção de pessoal;
- Formação contínua;
- Gestão de carreiras e remunerações;
- Diálogo social e participação de trabalhadores/as;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias;
- Proteção na maternidade e na paternidade.

Comunicação

- Interna e Externa.

Relação com a comunidade

- Solidariedade;
- Saúde e educação;
- Desporto e lazer;
- Cultura

Neste ponto do presente documento, procuramos realizar uma análise qualitativa dos resultados aplicados do inquérito de autodiagnóstico, tendo em linha

[54] O instrumento de autodiagnóstico em causa foi disponibilizado junto da Divisão de Administração Geral e Finanças; Divisão de contabilidade e aprovisionamento; Divisão de ambiente e urbanismo; Divisão de Planeamento e Obras; Divisão de Desenvolvimento Social.

[55] Tendo sido sujeito a várias adaptações de Pernas, Fernandes & Guerreiro (2008).

de conta todo o conjunto de dimensões de análise consideradas e os respetivos indicadores do mesmo.

Será relevante chamar a atenção para o facto de que, ao trabalhar-se estas matérias, é importante assumir, junto das respostas coligidas, o risco da subjetividade que uma mesma atitude ou comportamento pode representar em função de quem a vivencia, já que cada um/a interpreta a realidade em função das suas vivências e experiências de vida, assim como de acordo com o seu sistema de valores e crenças. Ora, não sendo a realidade factual, ela própria não deixa de ser interpretada em função da informação que temos disponível ou, muitas vezes, derivada de um determinado contexto.

Salienta-se, ainda, que esta análise apenas tem somente em consideração a perceção dos/as inquiridos/as segundo a própria informação que os/as mesmos/as tinham, o que significa que algumas respostas podem não corresponder às práticas levadas a cabo pelo Município na área de igualdade de oportunidades e de género. Não obstante esse facto, consideramos que esse é também o valor acrescentado desta análise, ou seja, tão importante como as práticas existentes é a perceção que as pessoas têm dessas mesmas práticas (podendo ou não serem coincidentes).

Analisando os resultados, e na sequência da contabilização dos totais obtidos com as respostas fornecidas, de forma a garantir uma análise mais consequente dos resultados alcançados, obteve-se um total de 73 pontos, valor que **classifica o Município**, segundo Pernas, Fernandes & Guerreiro (2008) como uma **entidade Boa** (resultados entre 60 e 80 pontos) em **termos de Igualdade de Género**. Não obstante este facto, ainda há espaço para desenvolver um conjunto amplo de iniciativas neste domínio a fim de potenciar o Município de Arouca em torno destas problemáticas.

De seguida, apresentaremos uma análise às 4 dimensões do autodiagnóstico: Planeamento Estratégico; Gestão de Recursos Humanos; Comunicação e Relação com a comunidade.

Planeamento estratégico

- Estratégia, Missão e Valores

Relativamente a esta dimensão do planeamento estratégico, importa esclarecer que esta visa debruçar-se sobre a ***Estratégia, Missão e Valores da Entidade***. Assim, é mencionado de forma expressa o princípio de igualdade entre homens e mulheres enquanto valor a promover, confirmando-o ao nível do planeamento estratégico do Município, assim como nos relatórios, planos de atividades e regulamentos elaborados pela entidade.

Observa-se que na missão da entidade encontram-se presentes referências explícitas à igualdade e não discriminação de género, estando igualmente prevista a

existência de uma unidade mais direcionada para as questões da igualdade de género em contexto de trabalho e meio comunitário.

Porém, denota-se a ausência de cabimentação de verbas e/ou outro tipo de recursos no sentido de possibilitar a implementação de medidas e de ações no âmbito da igualdade de género, assim como da definição de objetivos claros e mensuráveis que visem a promoção da igualdade de género. A ausência de um código de conduta, que defina claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação na relação com as partes interessadas, essencialmente no que diz respeito à externalização dos serviços, bem como uma avaliação da promoção dos princípios de igualdade de género e não discriminação em entidades por si tuteladas são alguns dos aspetos avaliados como negativos por parte da entidade.

Gestão de Recursos Humanos

- Recrutamento e seleção de pessoal;
- Formação contínua;
- Gestão de carreiras e remunerações;
- Diálogo social e participação de trabalhadores/as;
- Respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho;
- Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Benefícios directos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias;
- Proteção na maternidade e na paternidade.

No que respeita à dimensão de Recursos Humanos, e relativamente à sub-dimensão ***Recrutamento e seleção***, o Município de Arouca cumpre com os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo quer nos anúncios, quer nos critérios e procedimentos de recrutamento e de seleção e de nomeação interna, assegurando-se os princípios de neutralidade.

Ao mesmo tempo, também se nota a preocupação da entidade com a aplicabilidade dos princípios de igualdade de género e não discriminação, aquando da definição e constituição das suas equipas de seleção, assim como em situações em que o processo de recrutamento é realizado em regime de *outsourcing*.

Não obstante estas evidências, importa ter presente a necessidade de a entidade manter a informação relativa aos processos de recrutamento e seleção tratada por sexo, até como forma de assegurar uma melhor aferição e integração da perspetiva de género nas práticas da organização.

Relativamente à sub-dimensão ***Formação contínua***, é de notar que entidade classifica de modo positivo a maioria dos seus itens de diagnóstico, promovendo formação certificada sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens e incentivando a frequência da mesma. Apenas não procede ao tratamento dos dados relativos à frequência das ações desenvolvidas segundo o sexo.

No que diz respeito às sub-dimensões ***Gestão de Carreiras e Renumerações***, ***Diálogo Social e Participação dos Trabalhadores*** e ***Respeito pela Dignidade das***

***Mulheres e dos Homens no Local de Trabalho*,** é de sublinhar que Município da Arouca cumpre positivamente todos os itens do diagnóstico, tendo presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo na atribuição de remunerações complementares, na nomeação para cargo de chefia e/ou órgão de decisão, promovendo, assim, condições de igualdade e visando, em simultâneo, a redução de elementos subjetivos de discriminação baseada no sexo nos processos de avaliação de desempenho, não penalizando, deste modo, mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares.

Por outro lado, é de referir que entidade possui um conjunto de normas escritas que garantem o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho, dispondo de procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação desse respeito pela dignidade, no entanto, há que ter em consideração que o município não apresenta queixas formais de casos de discriminação em função do sexo.

Da mesma forma, convém destacar o facto de os trabalhadores e as trabalhadoras serem incentivados a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade. Identicamente, quando se avalia o seu grau de satisfação, são considerados os aspetos da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção da maternidade e paternidade.

Ao nível das sub-dimensões ***Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal*** e ***Proteção na maternidade e na paternidade***, é de salientar que os inquiridos/as auscultados indicavam que o Município da Arouca possibilitava a opção por um conjunto de modalidades de horário trabalho, desde logo, horários de trabalho flexíveis, a adaptação do tempo semanal de trabalho e a possibilidade de adoção do regime de trabalho a tempo parcial a trabalhadores e trabalhadoras com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, considerando ainda as necessidades dessa conciliação aquando da marcação dos horários por turnos rotativos.

Assim, constata-se que a entidade encara de modo igual o exercício dos direitos parentais e dos direitos de assistência à família por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

No que concerne à sub-dimensão ***Benefícios diretos a trabalhadores, trabalhadoras e suas famílias***, foi percecionado pelos/as inquiridos/as auscultados a existência de medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica e trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes).

Contudo, é de registar a lacuna ao nível de disponibilização de equipamentos próprios e serviços de apoio de proximidade (ou protocolos) seja na área da infância e de juventude, da terceira idade ou da deficiência. De facto, segundo o foi coligido, os inquiridos/as auscultados dão conta, nas suas perceções da ausência de apoio

financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as e de serviços de saúde nas suas instalações, alargados inclusive a familiares.

É de denotar, ainda, a ausência de apoio financeiro, por parte da entidade, para pagamento de serviços de acolhimento aos filhos/as dos trabalhadores, assim como de divulgação dos vários recursos existentes que facilitem uma melhor conciliação trabalho-família.

Quanto à sub-dimensão ***Proteção na Maternidade e Paternidade e Assistência à Família***, é possível aferir que a entidade encara igualmente o exercício dos direitos parentais dos seus trabalhadores, incentivando os homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai (conforme previsto na lei) e à partilha com a mãe da licença parental. Em paralelo, permite o exercício igual dos direitos de assistência à família por parte dos seus trabalhadores.

Comunicação

- Interna e Externa.

A dimensão **comunicação** foi examinada considerando-se as questões relacionadas com a **comunicação interna e externa** da entidade. Do conjunto dos quatro pontos de diagnóstico, apurou-se que a entidade, na sua estratégia de comunicação (de dupla vertente), tinha em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, sendo utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras, uma linguagem e imagens não discriminatórias, em função do sexo, na publicidade e na promoção das suas atividades.

Em termos percecionais, verificou-se, da parte dos inquiridos/as auscultados, a presença de análise de documentos e relatórios internos com dados apresentados desagregados por sexo e, ainda, de informação relativa aos direitos e deveres dos trabalhadores e das trabalhadoras, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, assim como de maternidade e paternidade.

Relação com a comunidade

- Solidariedade;
- Saúde e educação;
- Desporto e lazer;
- Cultura

Nesta subcategoria, constata-se que o Município de Arouca desenvolve, junto da ***comunidade***, iniciativas de sensibilização para as questões de igualdade de género e não discriminação, bem como ações de sensibilização para as questões da violência sexual e do tráfico de seres humanos. Também se verificou que a entidade desenvolve iniciativas dirigidas à **educação** e à prevenção da violência doméstica e do *bullying*

orientados contra qualquer dos sexos e que promove, junto dos meios de comunicação social local, o debate público sobre as questões da igualdade de género e de não discriminação, fomentando iniciativas que assegurem a continuidade do percurso escolar das crianças de ambos os sexos, evitando, desse modo, o fenómeno do abandono precoce da escola.

De outro modo, foi possível observar que a entidade apoia iniciativas de promoção e de prevenção da ***saúde*** dirigidas a mulheres e a homens de diferentes faixas etárias.

Por outro lado, em termos de **questões culturais**, há que referir que o apoio a iniciativas culturais mobilizadoras de uma maior consciência coletiva no domínio da igualdade de género, disponibilizando-se o acesso e a utilização de instalações de cultura, desporto e lazer no sentido de garantir a realização de atividades inclusivas. Além disso, a entidade promove e incentiva a participação cívica e associativa de mulheres e homens.

Relativamente ao **apoio social e jurídico**, o Município não proporciona a disponibilização deste tipo de serviços a mulheres e a homens, apesar de ser visível a promoção ou incentivo à criação de infraestruturas de apoio à mulher ou ao homem em situação familiar de monoparentalidade.

Por fim, há que considerar os/as inquiridos/as auscultados destacam que o Município da Arouca já desenvolve diversas iniciativas, dirigidas à comunidade, de sensibilização em diversas áreas, no entanto são da opinião que a instituição não tem iniciativas de reconhecimento de boas práticas coletivas (institucionais e/ou empresariais) e individuais no domínio da igualdade de género, nem desenvolve ações que visem a promoção da atividade empreendedora do sexo sub-representado que, para o Município de Arouca, se confina ao sexo feminino. Por outro lado, acresce ainda a perceção da carência de procedimentos que permitam a garantia da representatividade equitativa de homens e mulheres em órgãos de decisão local.

A Análise ao Diagnóstico interno

Para efeitos de análise da perceção da situação de género ao nível dos trabalhadores e das trabalhadoras do Município de Arouca, foi realizada uma auscultação junto das diferentes unidades orgânicas e das suas trabalhadoras e trabalhadores, mediante a aplicação de um inquérito por questionário. Tendo sido disponibilizado de forma generalizada para preenchimento *online*, de modo a que as pessoas pudessem responder diretamente, este inquérito, reportado a dezembro de 2020, foi também facultado em suporte de papel para as trabalhadoras e os trabalhadores sem acesso regular aos meios informáticos.

Este questionário enquadra-se na **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030,** aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros nº

61/2018, de 21 de maio, e devidamente alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, encontrando-se dividido em 4 partes:

(I) Caracterização do/a trabalhador/a;

(II) Uso do tempo na esfera laboral;

(III) Uso do tempo na esfera pessoal/familiar;

(IV) Estereótipos, atitudes e valores de género.

Na última secção do inquérito (IV), pretendeu-se obter a perceção individual acerca dos estereótipos, atitudes e valores de género, estando a informação organizada por diferentes áreas:

(1) Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres;

(2) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral;

(3) Valores igualitários;

(4) Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho;

(5) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização;

(6) Clima organizacional.

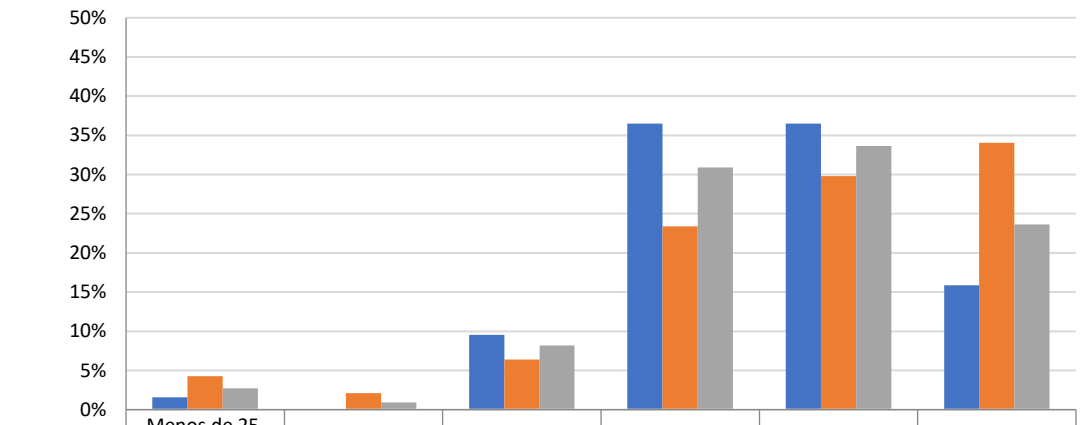
Os dados obtidos através deste questionário servem agora de base ao exame desta dimensão do diagnóstico.

i.Perfil Socioprofissional dos/as Inquiridos/as

Em termos de caracterização geral da população auscultada, é de notar que responderam ao questionário 110 pessoas, correspondendo a uma representação de 58,2% do total das trabalhadoras e trabalhadores do Município. Do total de respondentes, pudemos apurar que 57,3% eram mulheres e 42,7% eram homens.

A **maioria das pessoas que respondeu ao questionário (64,5%) tinha mais de 45 anos de idade (88,2%)**, tendo sido nos **escalões etários balizados entre os "49 e os 55 anos de idade"** e **os "56 e os 65 anos"** aquele onde se registou uma **maior preponderância das respostas por parte das trabalhadoras do sexo feminino,** por comparação aos trabalhadores do sexo masculino (M:23,4%; F:36,5% e M:29,8%; F:36,5%, respetivamente). A participação foi, todavia, ligeiramente mais equitativa quando considerado apenas o escalão etário dos "36 aos 45 anos" (M: 6,4%; F: 9,5%).

Gráfico 5 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o escalão etário, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Menos de 25 anos	26-35 anos	36-45 anos	46-55 anos	56-65 anos	66 ou mais anos
Feminino	1,6%	0,0%	9,5%	36,5%	36,5%	15,9%
Masculino	4,3%	2,1%	6,4%	23,4%	29,8%	34,0%
Total	2,7%	0,9%	8,2%	30,9%	33,6%	23,6%

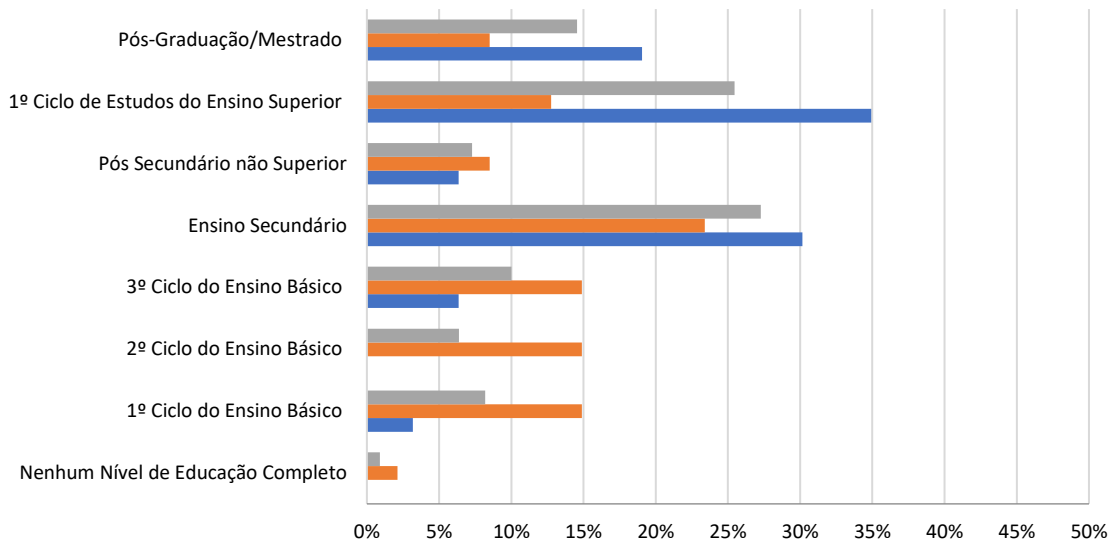
Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Quanto às habilitações escolares concluídas, os dados indicam que **52,8% das pessoas inquiridas possuía habilitações entre o nível de Ensino Secundário (30,2%) e a Licenciatura (34,9%)**, denotando níveis qualificação da força do trabalho e de integração de competências mais favoráveis.

Comparando a informação segundo a desagregação por sexo, era de notar assimetrias importantes na dotação de capitais escolares: de um lado, havia um maior predomínio dos homens em relação as mulheres nos níveis de instrução básica e intermédia, nomeadamente no 1º ciclo (M:14,9 %; F:3,2%), 2º ciclo (M:14,9%; F:0,0%), 3º ciclo (M:14,9%; F:6,4%) do Ensino Básico e do Ensino e Pós-Secundário não Superior

(M:8,5%; M:6,4%) ; e, do outro, as mulheres encontravam-se mais representadas nos níveis de instrução secundária e (em especial) superior. Repare-se, a este propósito, nas diferenças percentuais existentes no Ensino Secundário (M:23,4%; F:30,1%), no 1º ciclo de estudos do Ensino Superior (M:12,8%; F:34,9%) e na Pós-Graduação/Mestrado (M:8,5%; F:19,1%).

Gráfico 6 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o nível de habilitação escolar concluído, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



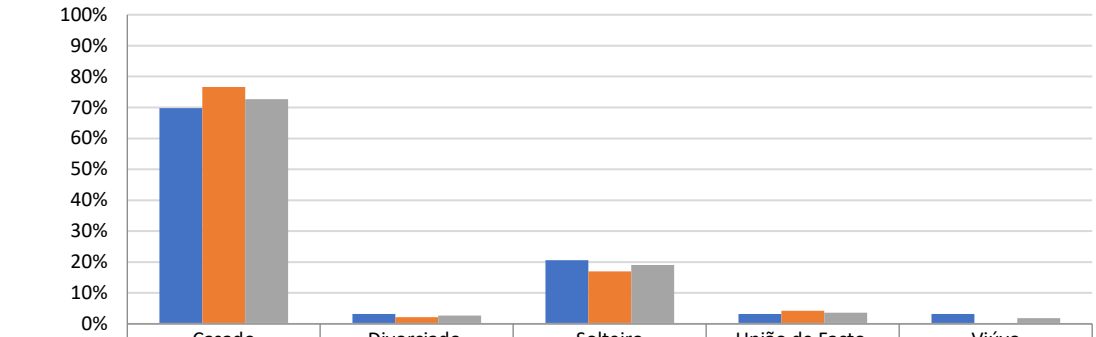
	Nenhum Nível de Educação Completo	1º Ciclo do Ensino Básico	2º Ciclo do Ensino Básico	3º Ciclo do Ensino Básico	Ensino Secundário	Pós Secundário não Superior	1º Ciclo de Estudos do Ensino Superior	Pós-Graduação/ Mestrado
Total	0,9%	8,2%	6,4%	10,0%	27,3%	7,3%	25,5%	14,5%
Masculino	2,1%	14,9%	14,9%	14,9%	23,4%	8,5%	12,8%	8,5%
Feminino	0,0%	3,2%	0,0%	6,3%	30,2%	6,3%	34,9%	19,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Daquilo que pudemos apurar, é possível afirmar que a **maioria da população auscultada (72,7%) referia encontrar-se casado/a**, seguindo-se a situação de solteiro (19,1%), de união de facto (3,6%) e de divórcio (2,7%). Em menor expressividade, encontravam-se os trabalhadores em situação de viuvez (1,8%).

Uma nota deve ser dada em relação ao estado civil, se atendermos à informação desagregada por sexo: as proporções relativas de mulheres eram bem mais expressivas na categoria de solteiro/a (M:17,0%; F:20,6%) e em regime de divórcio (M:2,1%; F:3,2%) e de viuvez (M:0,0%; F:3,2%), ao passo que as dos homens se concentravam mais nas categorias de casado/a (M:76,6%; F:69,8%) e de unido/a de facto (M:4,3%; F:3,2%).

Gráfico 7 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e estado civil, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Casado	Divorciado	Solteiro	União de Facto	Viúvo
Feminino	69,8%	3,2%	20,6%	3,2%	3,2%
Masculino	76,6%	2,1%	17,0%	4,3%	0,0%
Total	72,7%	2,7%	19,1%	3,6%	1,8%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Já no que respeita à composição do agregado familiar dos inquiridos, podemos ver que **82,7% dos respondentes referia ter filhos, estando uma boa parte dos agregados concentrada num a dois elementos** – 1 filho (27,3%) e 2 filhos (39,1%).

Quando questionados em relação à tipologia do seu agregado familiar, 62,7% dos inquiridos referia morar com o cônjuge e filhos, facto que vai de encontro do quadro dominante na sociedade portuguesa – o de tipologia de família nuclear ou simples, em se verifica uma só união entre adultos e um só nível de descendência de pais e seu(s) filho(s).

Tabela 41 – Composição do agregado familiar dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Composição do agregado familiar	N	%
Cônjuge	12	10,9%
Cônjuge, Filhos	69	62,7%
Cônjuge, Filhos, Outras pessoas	3	2,7%
Filhos	5	4,5%
Outras pessoas	2	1,8%
Pais	11	10,0%
Pais, Outras pessoas	3	2,7%
Vive só	5	4,5%
Total	110	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Os dados indicativos da categoria profissional do conjunto de trabalhadores do Município apontavam para o **predomínio das categorias de «assistente operacional» (42,7%) e de «técnico superior» (30,0%) e** A sua distribuição segundo o sexo dava

conta de uma posição mais favorável das mulheres em termos de enquadramento socioprofissional, dado que havia mais mulheres a desempenhar as funções de «técnico superior» (M: 21,3%; F: 36,5%), enquanto, por outro lado, homens estavam mais afetos às competências de «assistente operacional» (M: 61,7%; F: 28,6%).

Tabela 42 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a categoria profissional, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

		Assistente Operacional	Assistente Técnico/a	Técnico/a Superior	Outra	Total
Feminino	N	18	20	23	2	63
	%	28,6%	31,7%	**36,5%**	3,2%	100,0%
Masculino	N	29	8	10	0	47
	%	**61,7%**	17,0%	21,3%	0,0%	100,0%
Total	N	47	28	33	2	110
	%	**42,7%**	25,5%	**30,0%**	1,8%	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Através da informação recolhida podemos conferir que **uma fatia importante dos/as inquiridos/as trabalhava há menos de 5 anos** (29,1%) na Câmara Municipal de Arouca e uma outra fatia relevante encontrava-se ao serviço entre os 15 a 19 anos (21,8%) de antiguidade**, justificando, desta forma, uma tendência de fraco envelhecimento do contingente geral de trabalhadores afetos à organização**. Porém, olhando os dados por sexo, nota-se que existiam diferenças em termos de peso de antiguidade entre homens e mulheres. Assim, no caso das trabalhadoras, é de salientar as proporções relativas com alguma significância nos escalões "entre 10 a 14 anos de trabalho" (19,0%), entre 15 a 19 anos" (22,2%) "entre 20 a 24 anos" (14,3%) e, do outro lado, a relevância dos trabalhadores "até 4 anos de trabalho" (29,8%), "entre 25 a 29 anos" (10,6%) e com "35 a 40 anos" (17,0%) e "40 ou umais anos" de casa (4,3%).

Tabela 43 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a antiguidade, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Feminino		Masculino		Total	
Antiguidade	N	%	N	%	N	%
Até 5 anos	18	**28,6%**	14	29,8%	32	**29,1%**
5 a 9 anos	1	1,6%	1	2,1%	2	1,8%
10 a 14 anos	**12**	**19,0%**	3	6,4%	15	**13,6%**
15 a 19 anos	14	**22,2%**	10	21,3%	24	**21,8%**
20 a 24 anos	9	**14,3%**	3	6,4%	12	**10,9%**
25 a 29 anos	2	3,2%	5	10,6%	7	6,4%
30 a 34 anos	4	6,3%	1	2,1%	5	**4,5%**
35 a 40 anos	3	4,8%	8	17,0%	11	10,0%
40 ou mais anos	0	0,0%	2	4,3%	2	1,8%
Total	63	100,0%	47	100,0%	110	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

ii. Uso do tempo na esfera laboral

Tomando por referência os dados relativos à modalidade de horário praticada pelos elementos que responderam ao questionário, é forçoso corroborar que **a maioria dos trabalhadores (58,2%) exibia uma modalidade de horário rígido, representando o horário flexível uma fraca expressividade (21,8%)**. Quando questionada sobre o tipo de horário que gostariam de ter, observa-se que a natureza de resposta mudava de sentido, já que uma franja importante da população auscultada afirmava gostar de ter um horário flexível (36,4%), deduzindo-se aqui uma procura de equilíbrio de compatibilização entre os compromissos profissionais e familiares e pessoais.

Tabela 44 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo as modalidades de horário praticado e horário preferencial, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Tipo de horário que praticam		Tipo de horário que gostaria de ter	
	N	%	N	%
Flexível	24	21,8%	**40**	**36,4%**
Isenção de horário	1	0,9%	7	6,4%
Jornada contínua	16	14,5%	35	31,8%
Rígido	**64**	**58,2%**	26	23,6%
Turnos	5	4,5%	2	1,8%
Total	110	100,0%	110	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Embora possamos reconhecer este diferencial de preferência no que toca ao horário de trabalho, notamos que, no quadro de práticas realizadas no Município, **e constituindo a modalidade de horário rígido a mais usada (58,2%: M:51,1% e F:63,5%), as trabalhadoras revelavam índices de compatibilização entre as esferas laboral e pessoal/familiar mais elevados**. Veja-se que a opção de flexibilização do horário de trabalho era bem mais expressiva (M: 17,7%; F: 25,4%) entre as mulheres, estando os seus congéneres masculinos mais confinados a índices de maior rigidez da escala laboral.

Tabela 45 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e as modalidades de horário praticado, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Feminino		Masculino		Total	
Tipo de horário que praticam	N	%	N	%	N	%
Flexível	16	**25,4%**	8	**17,0%**	24	21,8%
Isenção de horário	0	0,0%	1	2,1%	1	0,9%
Jornada contínua	2	3,2%	14	29,8%	16	14,5%
Rígido	40	**63,5%**	24	**51,1%**	**64**	**58,2%**
Turnos	5	7,9%	0	0,0%	5	4,5%
Total	63	100,0%	47	100,0%	110	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Acontece que, perante a possibilidade de escolha da modalidade de horário de trabalho, e indo ao encontro da tendência verificada anteriormente, é de notar que a preferência geral dos trabalhadores recaía na opção de horário flexível (36,4%), não obstante o peso da jornada contínua (31,8%). Neste caso, a crescente flexibilização gerava maior adesão entre as mulheres (42,9%) e a modalidade rígida e a jornada contínua revelava ser bem mais significativa para os homens (27,7% e 36,2%, respetivamente).

Tabela 46 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e as modalidades de horário preferencial, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Feminino		Masculino		Total	
Tipo de horário que gostariam	N	%	N	%	N	%
Flexível	27	**42,9%**	13	**27,7%**	40	**36,4%**
Isenção de horário	3	4,8%	4	8,5%	7	6,4%
Jornada contínua	18	**28,6%**	17	**36,2%**	35	31,8%
Rígido	13	20,6%	13	27,7%	26	23,6%
Turnos	2	3,2%	0	0,0%	2	1,8%
Total	63	100,0%	47	100,0%	110	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Importa referir que, em relação à duração do tempo de trabalho, a população inquirida referia que detinha um horário completo.

Nesta perspetiva, e atendendo ao que foi exposto previamente, **quando questionada sobre se o horário praticado permitia conciliar a vida profissional e pessoal, a resposta da população em estudo era perentória em termos de oportunidades**. Na verdade, 79,4% dos inquiridos posicionava-se positivamente sobre esta possibilidade e, tanto para os trabalhadores (mais) como para as trabalhadoras, a modalidade de horário praticado consentia essa conciliação (M: 91,5%; F: 79,4%). Sendo certo que a constituição de família, a maternidade e a paternidade têm, ainda nos dias de hoje, um impacto diferenciado nas mulheres e nos homens, essa diferença reside tanto ao nível das expetativas como das práticas e comportamentos – social e culturalmente, espera-se, das mulheres, um maior envolvimento na vida familiar e nos cuidados dos filhos.

Tabela 47 – Distribuição dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a adequação do horário de trabalho à conciliação vida profissional e vida familiar, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Feminino		Masculino		Total	
Conciliação Trabalho e Vida Familiar	N	%	N	%	N	%
Não	13	20,6%	4	8,5%	17	15,5%
Sim	50	**79,4%**	43	**91,5%**	93	**84,5%**
Total	63	100,0%	47	100,0%	110	100,0%

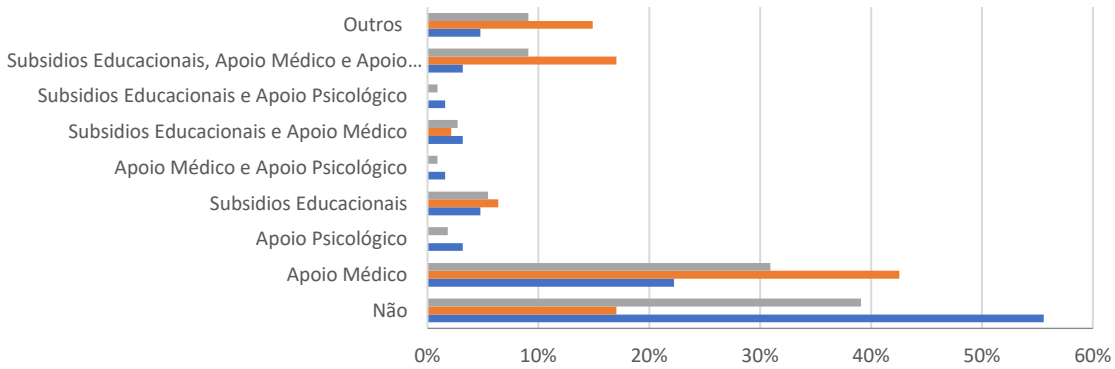
Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Apoios Disponibilizados pelo Município de Arouca

Reconhecendo que o Município de Arouca disponibiliza um conjunto de apoios aos seus trabalhadores e trabalhadoras[56], a verdade é que, quando questionada sobre o conhecimento desses apoios, uma franja importante dos trabalhadores (39,1%) indicava, em 2020, não ter informação de qualquer auxílio. Apenas se denotava existir informação sobre o "apoio médico" (30,9%). Por outro lado, no cômputo geral, havia um maior desconhecimento por parte das mulheres em relação aos benefícios e apoios da Câmara (M:17,0%; F:55,6%).

Ao mesmo tempo, parece-nos evidente que, na altura da inquirição, havia, comparativamente, um maior conhecimento das mulheres em matéria de recursos educativos e de cariz médico e psicológico – repare-se que as restantes respostas se concentravam nos "subsídios educacionais", nos "subsídios educacionais e o apoio psicológico em conjunto", nos "subsídios educacionais, apoio psicológico e apoio médico em conjunto" e noutros "tipos de benefícios".

Gráfico 8 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o conhecimento tido sobre os apoios (e sua natureza) existentes, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Não	Apoio Médico	Apoio Psicológico	Subsidios Educacionais	Apoio Médico e Apoio Psicológico	Subsidios Educacionais e Apoio Médico	Subsidios Educacionais e Apoio Psicológico	Subsidios Educacionais, Apoio Médico e Apoio Psicológico	Outros
Total	39,1%	30,9%	1,8%	5,5%	0,9%	2,7%	0,9%	9,1%	9,1%
Masculino	17,0%	42,6%	0,0%	6,4%	0,0%	2,1%	0,0%	17,0%	14,9%
Feminino	55,6%	22,2%	3,2%	4,8%	1,6%	3,2%	1,6%	3,2%	4,8%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

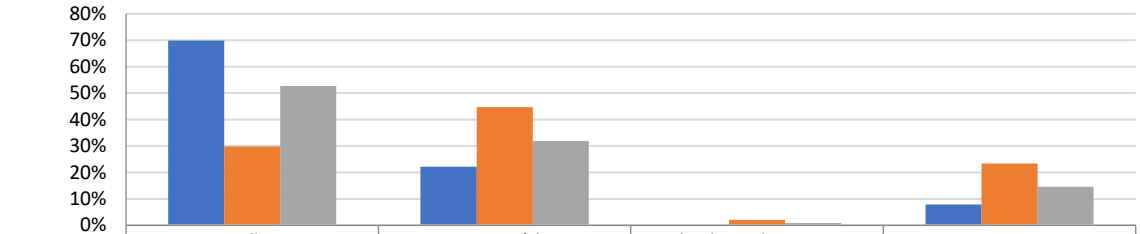
Paralelamente, importa ter presente que, quando interrogados/as sobre os apoios dos quais beneficiavam, os trabalhadores referiam, de forma idêntica, não

[56] Basicamente vocacionado para o apoio médico.

favorecer de nenhum tipo de apoio (52,7%). Dos apoios referenciados, somente o "apoio médico" e os "subsídios educacionais" surgiam como resposta afirmativa.

Em termos de informação desagregada por sexo, verificava-se que os trabalhadores que responderam, por comparação às suas congéneres femininas, indicavam beneficiar mais de "apoio médico" (44,7%), "outros benefícios" (23,4%) e "subsídios educacionais" (2,1%), denotando-se uma proporção bem mais elevada de trabalhadoras que afirmavam não deter nenhum tipo de apoio (H:29,8%; M:69,8%).

Gráfico 9 - Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o conhecimento tido sobre os apoios (e sua natureza) dos quais beneficiavam, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



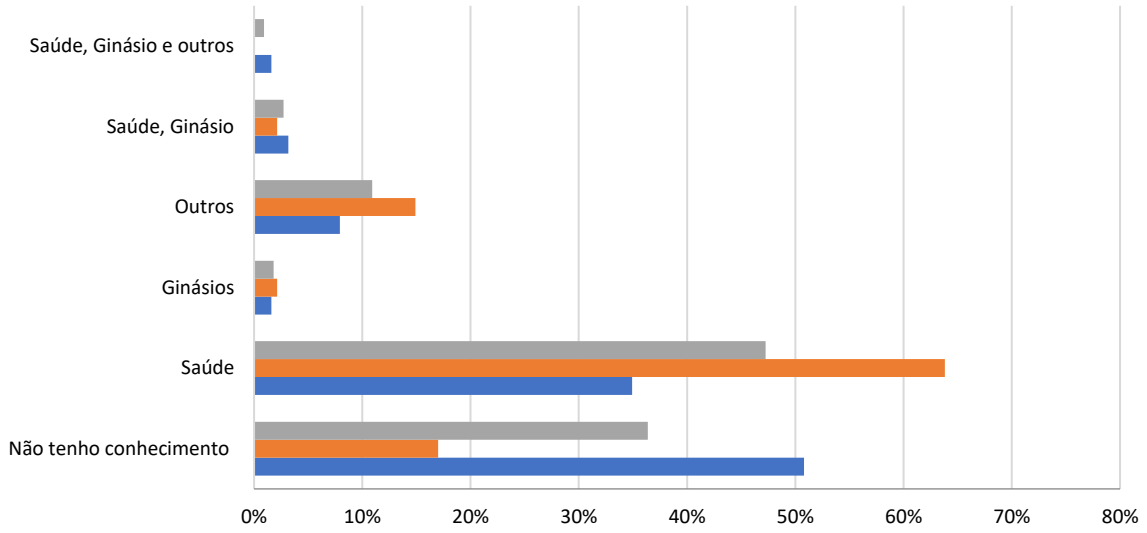
	Não	Apoio Médico	Subsidios Educacionais	Outros
Feminino	69,8%	22,2%	0,0%	7,9%
Masculino	29,8%	44,7%	2,1%	23,4%
Total	52,7%	31,8%	0,9%	14,5%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Num quadro de relativa ausência de informação, pôde-se apurar, no que concerne aos acordos existentes entre o Município de Arouca e os parceiros locais, uma parte importante dos respondentes referia não ter qualquer conhecimento (36,4%). No entanto, entre as respostas que foram referenciadas sobre os acordos celebrados, é de salientar que o acordo na área da Saúde foi o mais mencionado (47,3%).

A análise dos resultados por sexo leva-nos a constatar, uma vez mais que era mais elevada a proporção de homens que referiam ter conhecimento de apoios de saúde (M:63,8%; F:47,3%).

Gráfico 10 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o conhecimento tido sobre os acordos realizados entre o Município e os parceiros locais, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Não tenho conhecimento	Saúde	Ginásios	Outros	Saúde, Ginásio	Saúde, Ginásio e outros
Total	36,4%	47,3%	1,8%	10,9%	2,7%	0,9%
Masculino	17,0%	63,8%	2,1%	14,9%	2,1%	0,0%
Feminino	50,8%	34,9%	1,6%	7,9%	3,2%	1,6%

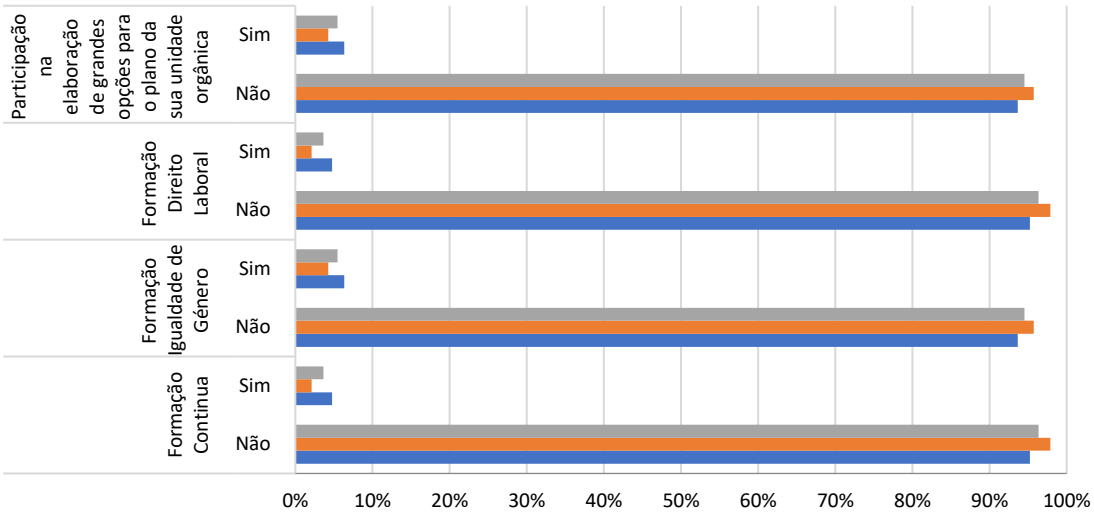
Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Ações de Formação

Através do exame das ações de formação frequentadas pelos trabalhadores do Município, há que referenciar que existia, em 2020, num cenário de fraco investimento em formação, franjas não irrelevantes a frequentar as ações de formação de Igualdade de Género (5,5%) e a participar na elaboração de grandes opções para o plano da sua unidade orgânica (5,5%) e, igualmente, outras não menos relevantes que afirmavam ter participado em ações de formação contínua (3,6%) e afetas ao direito laboral (3,6%). No entanto, é de sublinhar a fraca relevância de participação dos/as trabalhadores/as,

Ainda assim, e apesar de se ter verificado alguma transversalidade de temáticas, um exame mais detalhado por sexo permitia-nos deduzir que, do conjunto de trabalhadores, a proporção de mulheres a frequentar formações contínuas (M:2,1%; F:4,8%), a participar na composição de grandes opções para o plano da sua unidade orgânica (M:4,3%; F:6,5%) e a assistir a formações de direito laboral (M:2,1%; F:4,8%;) e de igualdade de género (M:4,3%; F:6,4%) era bem superior.

Gráfico 11 - Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a participação em ações de formação/informação (e sua natureza) promovidas pela entidade, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Formação Continua		Formação Igualdade de Género		Formação Direito Laboral		Participação na elaboração de grandes opções para o plano da sua unidade orgânica	
	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim	Não	Sim
Total	96,4%	3,6%	94,5%	5,5%	96,4%	3,6%	94,5%	5,5%
Masculino	97,9%	2,1%	95,7%	4,3%	97,9%	2,1%	95,7%	4,3%
Feminino	95,2%	4,8%	93,7%	6,3%	95,2%	4,8%	93,7%	6,3%

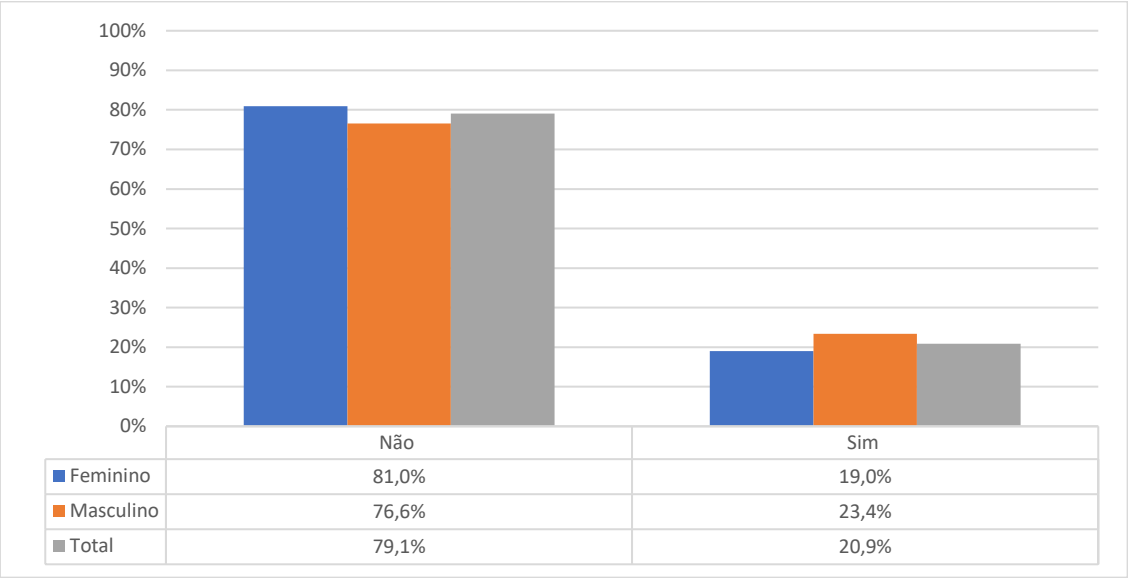
Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

PERCEPÇÃO DAS (DES)IGUALDADES

De acordo com o que nos foi reportado, **em matéria de perceções de género e da existência de situações de desigualdade entre mulheres e homens no Município de Arouca, o conjunto de trabalhadores posicionava-se, em 2020, favoravelmente** – 79,1% dos inquiridos aludia que, na sua opinião, não existiam situações de disparidade, estando esta afirmação distante daqueles posicionamentos mais negativos (20,9%)

Ao analisarmos as diferenças de resposta por sexo, era claro que a perceção, no que dizia respeito à existência de situações de desigualdade, era muito semelhante entre os trabalhadores e as trabalhadoras do Município (M:19,1%; F:23,4%).

Gráfico 12 – Perceção dos/as trabalhadores/as sobre a existência de situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Isolando os dados relativos aos inquiridos (n=23) que reportavam a existência de situações de desigualdade, será de reconhecer que as posições de evolução assumiam, em termos gerais, um sentido de evolução lenta, pois 65,2% dos respondentes dava conta que se estas têm mantido constantes e 21,7% aludiam ao seu aumento. Veja-se que as proporções de respondentes que referiam uma diminuição das mesmas eram ligeiramente mais reduzidas (13,0%). Deste modo, a sinalização destes dados e o despiste de eventuais situações que se possam constituir como uma causa potencial de desigualdade de tratamento entre homens e mulheres, com efeitos a no trabalho, parece-nos ser importante, até como forma de possibilitar uma maior tomada de consciência para a necessidade de proceder à sua correção.

No entanto, as perceções de disparidade não assumiam os mesmos contornos entre os trabalhadores e as trabalhadoras do município. De facto, para as mulheres a reprodução das diferenças continuava a ser uma grande evidência (M:27,3%; F:100%), ao passo que para os homens estas têm vindo a sofrer oscilações – ora de aumento (M:45,5%; F:0,0%), ora de diminuição (M:27,3%; F:0,0%).

É bom ter presente que, no âmbito do exercício das suas funções profissionais, a proporção dos trabalhadores que assumia alguma vez ter sido alvo de situações de discriminação, designadamente por tipo de assédio, detinha uma certa importância. O assédio moral era aquele que exibia valores mais expressivos (17,3%), seguindo-se outro tipo de assédio (3,9%) e o assédio de cariz sexual (0,9%). De resto, diga-se, a representatividade das mulheres nos casos de assédio sexual (M:0,0%; F:1,6%) e outros tipos de assédio (M:2,1%; F:4,8%) era superior, ao passo que os homens declaravam sofrer mais de assédio moral (M:19,1%; F:15,9%).

Relativamente ao facto dos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos no Município de Arouca terem presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, não restam dúvidas, de acordo com as respostas dadas, da sua incorporação (79,1%; n=87) em termos organizativos, em especial para as mulheres trabalhadoras (M:68,1%; F:87,3%).

Tabela 48 – Perceção dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a existência de princípio de igualdade nos critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos da entidade, à data de 31 de dezembro de 2020

	Feminino		Masculino		Total	
Considera que os critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos tem presente o princípio de igualdade e discriminação entre sexos	N	%	N	%	N	%
Não	8	12,7%	15	31,9%	23	20,9%
Sim	55	**87,3%**	32	**68,1%**	87	**79,1%**
Total	63	100,0%	47	100,0%	110	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Interessa também salientar que uma franja importante da população auscultada (47,3%) considerava que, na atribuição de remunerações complementares (designadamente, prémios de desempenho e outras regalias), o Município de Arouca tinha, identicamente, presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (nomeadamente, no que dizia respeito às ausências ao trabalho por motivos de assistência a familiares e ao gozo de licenças de parentalidade), havendo claramente, neste ponto, um posicionamento mais favorável, em termos representacionais, por parte dos trabalhadores (M:55,3%; F:41,3%).

Tabela 49 – Perceção dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a existência de princípio de igualdade nos critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos da entidade, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Feminino		Masculino		Total	
Considera que os critérios de recrutamento e seleção de recursos humanos tem presente o princípio de igualdade e discriminação entre sexos	N	%	N	%	N	%
Não	10	15,9%	7	14,9%	17	15,5%
Sim	26	**41,3%**	26	**55,3%**	52	**47,3%**
Sem conhecimento	8	12,6%	12	25,5%	20	18,1%
Não se aplica	19	30,2%	2	4,3%	21	19,1%
Total	63	100,0%	47	100,0%	110	100,0%

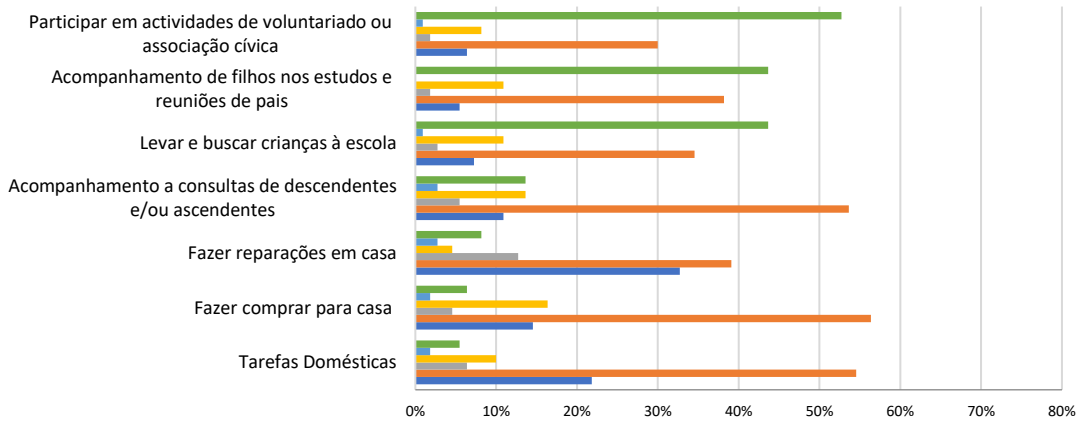
Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

iii. Uso do Tempo na Esfera Pessoal e Familiar

A título de avaliação, foram apresentados vários itens analíticos relacionados com tarefas associadas às esferas pessoal e familiar, tendo sido pedido aos/às inquiridos/as que se posicionassem para cada uma das tarefas com o intuito de saber quem as realizava com maior frequência. Esses dados encontram-se, assim, compilados no gráfico que se segue.

Daquilo que pudemos aferir, a maioria das tarefas, sendo realizadas pelo/a inquirido/a, detinha igualmente alguma expressividade quando partilhada por ambos os elementos do agregado doméstico. Neste caso, as modalidades de tarefas mais significativas desempenhadas por ambos acabavam por se centrar nas atividades de assistência aos filhos e de repartição de tarefas do lar, nomeadamente "compras para a casa", "acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes" e "acompanhamento de filhos nos estudos e nas reuniões", assim como o "levar e buscar crianças à escola" e a "participação de atividades relacionadas com o voluntariado e participação cívica". Por outro lado, também se notava um maior destaque por parte do cônjuge na realização de reparações em casa.

Gráfico 13 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo as tarefas realizadas por identificação de quem as realiza (com maior frequência), à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Tarefas Domésticas	Fazer comprar para casa	Fazer reparações em casa	Acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes	Levar e buscar crianças à escola	Acompanhamento de filhos nos estudos e reuniões de pais	Participar em actividades de voluntariado ou associação cívica
Não se aplica	5,5%	6,4%	8,2%	13,6%	43,6%	43,6%	52,7%
O próprio e outros	1,8%	1,8%	2,7%	2,7%	0,9%	0,0%	0,9%
O próprio e o Conjuge	10,0%	16,4%	4,5%	13,6%	10,9%	10,9%	8,2%
Outros	6,4%	4,5%	12,7%	5,5%	2,7%	1,8%	1,8%
O próprio	54,5%	56,4%	39,1%	53,6%	34,5%	38,2%	30,0%
Conjuge	21,8%	14,5%	32,7%	10,9%	7,3%	5,5%	6,4%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Se tivermos em linha de conta a informação desagregada por sexo (cf. Tabela seguinte), cruzando-a com a variável "executar tarefas domésticas", rapidamente concluímos que havia claramente uma preponderância do sexo feminino na realização deste tipo de atividades (84,1%). Do outro lado, os homens afirmavam mais que a natureza deste género de tarefas se destinava ao cônjuge (48,9%).

Será de acrescentar que, nestas dimensões, houve uma preocupação analítica na aferição das diferenças de género, tendo-se, para tal, aplicado o teste de Qui-quadrado de Pearson (χ^2), de modo a avaliar a associação entre as seguintes variáveis: género e tarefas domésticas. Daquilo que pudemos observar, confirmou-se que esta associação existia e que era estatisticamente significativa (*p= 0,000*[57]).

Tabela 50 - Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a realização das tarefas domésticas, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Execução das tarefas domésticas	O/A Próprio/a	Cônjuge	Ambos	O/A Próprio/a, Outros	Outros	N/A	p
Feminino	84,1%	1,6%	6,3%	3,2%	4,8%	0,0%	**0,000**
Masculino	14,9%	48,9%	14,9%	0,0%	8,5%	12,8%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Acresce ainda que se fez o mesmo exercício para as restantes tarefas mencionadas, tendo-se identificado, do mesmo modo, relações estatisticamente significativas. No questionário aplicado distinguiram-se, inclusive, algumas tarefas domésticas, apurando-se assimetrias na sua execução.

Em primeiro lugar, no que concernia à tarefa "fazer compras para a casa", verificou-se que esta era uma atividade essencialmente realizada pelas mulheres (74,6% das inquiridas responderam que eram as próprias a assumir este tipo de encargo e apenas 12,7% responderam que tal atividade era executada por ambos). Em paralelo, também se percebeu que, pelas respostas dos inquiridos do sexo masculino, a realização das compras ficava a cargo do cônjuge (27,7%), levando-nos a concluir que o tempo gasto pelas mulheres empregadas em trabalho não pago era afetado a atividades relacionadas com o lar.

Repare-se que, dos testes realizados, encontrámos uma associação estatisticamente significativa entre estas variáveis, sendo o valor de *p=0,000*. Isto significa que, da amostra do presente diagnóstico, a condição de ser mulher encontrava-se intimamente relacionada com a realização das compras para a casa.

[57] Para que as diferenças entre sexos sejam estatisticamente significativas, é necessário que o valor de p seja inferior ou igual a 5% (p<=0.05).

Tabela 51 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a realização de compras para a casa, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Realização de compras para a casa	O/A Próprio/a	Cônjuge	Ambos	O/A Próprio/a, Outros	Outros	N/A	p
Feminino	74,6%	4,8%	12,7%	3,2%	3,2%	1,6%	**0,000**
Masculino	31,9%	27,7%	21,3%	0,0%	6,4%	12,8%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

No entanto, quando nos cingimos à realização de "reparações em casa", os valores de associação seguiam o sentido inverso. De acordo com o teste de Qui-quadrado, existia uma associação entre a realização deste tipo de tarefas e o sexo (*p=0,000*), cabendo ao homem a maior responsabilidade no seu desempenho (74,5%). Aliás, veja-se que uma fatia importante das inquiridas afirmava que esta atividade era geralmente executada pelo cônjuge (54,0%) ou por outros elementos (20,6%).

Tabela 52 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a realização de reparações em casa, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Execução de reparações em casa	O/A Próprio/a	Cônjuge	Ambos	O/A Próprio/a, Outros	Outros	Cônjuge, Outros	N/A	p
Feminino	12,7%	54,0%	3,2%	1,6%	20,6%	1,6%	6,3%	**0,000**
Masculino	74,5%	4,3%	4,3%	4,3%	2,1%	0,0%	10,6%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

A posição desigual das mulheres no acompanhamento à família (descendentes), e às exigências que lhe são inerentes, também pôde ser atestada na nossa análise – a aplicação do teste apresentava o valor *p=0,000*, indicando a associação entre esta tarefa e o sexo. De facto, verificámos que 47,6% das inquiridas referiam serem elas as próprias a efetuar "acompanhamento dos filhos nos estudos e/ou reuniões de pais", tendência essa corroborada, de outro modo, pelos cônjuges do sexo oposto (12,8%).

Tabela 53 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o acompanhamento dos filhos nos estudos/reuniões de pais, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Acompanhamento dos filhos nos estudos/reuniões de pais	O/A Próprio/a	Cônjuge	Ambos	Outros	N/A	p
Feminino	47,6%	0,0%	9,5%	0,0%	42,9%	**0,000**
Masculino	25,5%	12,8%	12,8%	4,3%	44,7%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

A persistência de desigualdades de género no trabalho doméstico e familiar continuava a ser uma evidência, especialmente se nos focarmos nas tarefas de "acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes" (valor *p=0,000*). É bom ter presente que a larga maioria das inquiridas (69,8%) assumia uma cedência do seu tempo na prestação de apoio a menores e ao cuidado de pessoas adultas dependentes,

responsabilidade essa que, ainda assim, não deixava de ser partilhada com o cônjuge – veja-se que, não obstante referirem que estas tarefas eram mais da competência da companheira (23,4%), os inquiridos também não se descartavam deste tipo de encargos, acompanhando-as (14,9%).

Tabela 54 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes	O/A Próprio/a	Cônjuge	Ambos	Outros	O/A Próprio/a, Outros	N/A	p
Feminino	69,8%	1,6%	12,7%	3,2%	4,8%	7,9%	**0,000**
Masculino	31,9%	23,4%	14,9%	8,5%	0,0%	21,3%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Porém, é de sublinhar que ainda existiam alguns constrangimentos em matéria de comportamentos e de práticas em torno do apoio prestado à família, estando as mulheres numa posição menos favorecida. De acordo com as respostas dadas, a proporção de mulheres que se encontravam afetas ao acompanhamento nas deslocações dos filhos ao sistema de ensino era superior (38,1%) às dos seus companheiros, sendo que estes, por seu turno, tendiam mais a partilhar esta tarefa (12,8%) ou então delegá-la à cônjuge (10,6%) ou a outros (4,3%).

Tabela 55 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e o acompanhamento das crianças à escola, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Acompanhamento das crianças nas idas à escola	O/A Próprio/a	Cônjuge	Outros	O/A Próprio/a, Outros	O/A Próprio/a, Cônjuge,	O/A Próprio/a, N/A	N/A
Feminino	38,1%	4,8%	1,6%	0,0%	9,5%	0,0%	46,0%
Masculino	27,7%	10,6%	4,3%	2,1%	12,8%	2,1%	40,4%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Por último, resta acrescentar que no que dizia respeito ao desempenho de tarefas relacionadas com o "voluntariado e/ou participação cívica", a situação era relativamente mais vantajosa para as mulheres, visto serem elas próprias a empenhar com mais expressividade este género de tarefas (34,9%), ainda que não seja de negligenciar a participação dos seus companheiros (9,5%).

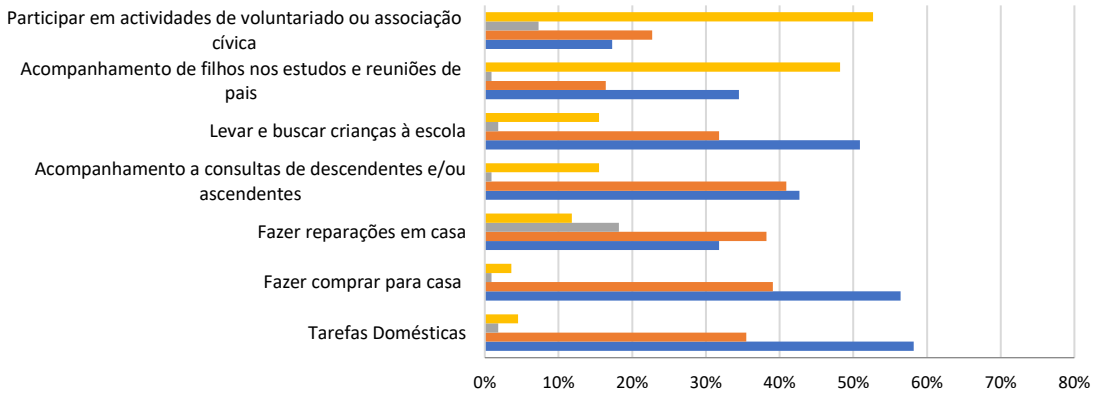
Tabela 56 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e a participação em atividades de voluntariado ou natureza cívica, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Participação em atividades de voluntariado e/ou de natureza cívica	O/A Próprio/a	Cônjuge	Outros	O/A Próprio/a, Cônjuge	O/A Próprio/a, Cônjuge, Outros	N/A
Feminino	34,9%	9,5%	1,6%	6,3%	0,0%	47,6%
Masculino	23,4%	2,1%	2,1%	10,6%	2,1%	59,6%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Uma análise mais detalhada sobre a frequência da realização deste conjunto de tarefas elencadas[58], permite-nos observar que as "tarefas domésticas" (58,2%), as "compras para a casa" (56,4%) e o "acompanhamento das crianças nas idas à escola" (50,9%) eram investimentos do dia a dia – visto a opção de resposta «sempre» deter grande significância –, ao passo que, de forma mais esporádica (avaliadas através da opção «às vezes»), surgiam as atividades de "reparações em casa" (38,2%) e "relacionadas com voluntariado e/ou participação cívica" (22,7%).

Gráfico 14 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo a natureza das tarefas e a sua frequência, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Tarefas Domésticas	Fazer comprar para casa	Fazer reparações em casa	Acompanhamento a consultas de descendentes e/ou ascendentes	Levar e buscar crianças à escola	Acompanhamento de filhos nos estudos e reuniões de pais	Participar em actividades de voluntariado ou associação cívica
Não se aplica	4,5%	3,6%	11,8%	15,5%	15,5%	48,2%	52,7%
Não realiza	1,8%	0,9%	18,2%	0,9%	1,8%	0,9%	7,3%
Ás vezes	35,5%	39,1%	38,2%	40,9%	31,8%	16,4%	22,7%
Sempre	58,2%	56,4%	31,8%	42,7%	50,9%	34,5%	17,3%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

[58] De notar que, no momento da inquirição, os respondentes tinham de se situar face a uma escala de frequência que variava entre quatros posicionamentos: «sempre», «às vezes», «não realiza» e «não se aplica».

BENEFÍCIOS PARA A CONCILIAÇÃO FAMILIAR E PROFISSIONAL

É de notar que, sobre esta dimensão do inquérito por questionário administrado aos/as trabalhadores/as do município de Arouca, estes foram interrogados se gostariam de ter benefícios no sentido de melhor conciliar a sua vida familiar e profissional. Percebeu-se, pelo conjunto de sugestões dadas, que, no quadro de trabalho diário, as expectativas dos respondentes recaíam essencialmente em benefícios em matéria de trabalho doméstico e familiar, como forma de induzir maiores níveis de qualidade nos modos de vida dos trabalhadores.

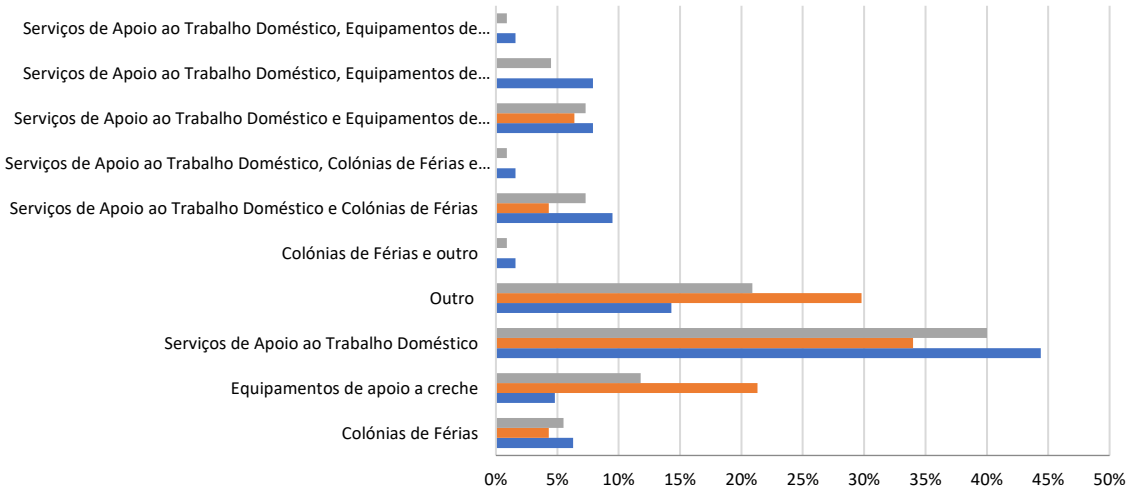
A saber, a disponibilização de serviços de apoio ao trabalho doméstico (tais como, a engomadoria, a costura e as pequenas reparações), a existência de equipamentos de apoio à infância e à população idosa (designadamente creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário e lar de idosos) e, ainda, os serviços de *babysitting* e de colónias de férias (ou eventualmente outros que gostassem de referir).

De entre as possibilidades consideradas, há que ver que a opção de "serviço de apoio ao trabalho doméstico" foi a mais pretendida (40,0%), seguindo-se a dos "equipamentos de apoio a creche" (11,8%). Contudo, os/as inquiridos/as auscultados também referiram outras preferências, das quais se destacavam: a redução de horário de trabalho (em especial para quem tinha filhos menores de 6 anos); a manutenção do teletrabalho como uma modalidade de trabalho disponível (indo para além do uso em contexto pandémico); a disponibilização de atividades de lazer e a existência de subsídios/apoios para filhos estudantes.

A informação desagregada por sexo permitiu-nos aferir que homens (34,0%) e mulheres (em maior proporção) (44,4%) haviam identificado os serviços de apoio ao trabalho doméstico como o principal benefício que gostariam de obter para assegurar uma melhor conciliação entre a vida familiar e profissional, seguindo-se os equipamentos de apoio (M:21,3%; F:4,8%)[59].

[59] Ao mesmo tempo, e com o intuito de proceder a análises complementares, tivemos a intenção conjugar eventuais relações entre alguns dados. Na verdade, estimámos que pudesse existir uma associação entre a existência de filhos no agregado familiar e o facto do/da trabalhador/a apontar a necessidade de usufruto de determinados benefícios para a conciliação da vida familiar e profissional. Porém, face ao valor de *p=0,238*, chegou-se à conclusão de que não existia uma relação entre estas duas variáveis. Considerámos, ainda, a possibilidade de uma eventual ligação entre o tipo de agregado familiar e o usufruto de benefícios para a conciliação da vida familiar e profissional, no entanto, também não se verificou ser significativa esta associação (*p=,467*).

Gráfico 15 – Distribuição das respostas dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca segundo o sexo e os benefícios identificados para conciliar a vida familiar e profissional, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



	Colónias de Férias	Equipamentos de apoio a creche	Serviços de Apoio ao Trabalho Doméstico	Outro	Colónias de Férias e outro	Serviços de Apoio ao Trabalho Doméstico e Colónias de Férias	Serviços de Apoio ao Trabalho Doméstico, Colónias de Férias e outro	Serviços de Apoio ao Trabalho Doméstico e Equipamentos de apoio a creche	Serviços de Apoio ao Trabalho Doméstico, Equipamentos de apoio a creche e Colónias de Férias	Serviços de Apoio ao Trabalho Doméstico, Equipamentos de apoio a creche, Colónias de Férias e outro
Total	5,5%	11,8%	40,0%	20,9%	0,9%	7,3%	0,9%	7,3%	4,5%	0,9%
Masculino	4,3%	21,3%	34,0%	29,8%	0,0%	4,3%	0,0%	6,4%	0,0%	0,0%
Feminino	6,3%	4,8%	44,4%	14,3%	1,6%	9,5%	1,6%	7,9%	7,9%	1,6%

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

iv. Estereótipos, Atitudes e Valores de Género

Neste ponto serão apresentados vários itens de análise que pretenderam cobrir a perceção individual de cada inquirido/a acerca dos estereótipos, das atitudes e valores de género. A presente análise está organizada por diferentes áreas:

i. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres;
ii. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral;
iii. Valores igualitários;
iv. Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho;
v. perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização;
vi. Clima organizacional.

Para cada área foram apresentadas várias afirmações, tendo sido solicitado aos respondentes que se posicionassem face a uma escala de concordância predefinida. O sentido de distribuição das opiniões gerais acerca da problemática de igualdade de género foi, deste modo, examinado usando-se, em momento de inquirição, uma escala de concordância de quatro posicionamentos que variavam entre o «discordo totalmente» e o «discordo parcialmente» e o «concordo parcialmente» e o «concordo totalmente».

i. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

Do conjunto de afirmações relativas os papéis sexuais da família e as centralidades identitárias de homens e mulheres, verificou-se fundamentalmente que, entre os trabalhadores do Município, existia uma **discordância muito expressiva e generalizada em relação a representações assimétricas e estereotipadas dos papéis femininos e masculinos tanto no seio da estrutura familiar** – em especial no que toca à importância da marcação e socialização familiares ao desempenho de tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos (a) –, assim **como na gestão da vida profissional**, principalmente, em relação às assimetrias salariais (b)[60].

[60] Não obstante o facto de as proporções se revelarem também expressivas em relação às formas simbólicas de divisão de trabalho (c) e à relevância identitária do trabalho (d).

Tabela 57 - Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre os papéis sexuais e as centralidades identitárias de homens e mulheres, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres - Itens	Sexo	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	p
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a [c]	M	68,3%	17,5%	7,9%	6,3%	0,588
	H	72,3%	21,3%	4,3%	2,1%	
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder [a]	M	**95,2%**	3,2%	0,0%	1,6%	0,128
	H	**85,1%**	12,8%	0,0%	2,1%	
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa [e]	M	44,4%	17,5%	28,6%	9,5%	0,888
	H	40,4%	23,4%	25,5%	10,6%	
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade [e]	M	7,9%	6,3%	36,5%	**49,2%**	0,359
	H	4,3%	8,5%	23,4%	**63,8%**	
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho [a]	M	**92,1%**	6,3%	0,0%	1,6%	**0,021**
	H	**76,6%**	17,0%	6,4%	0,0%	
Os grandes gastos devem vir do salário do homem [b]	M	**87,3%**	4,8%	6,3%	1,6%	0,422
	H	**83,0%**	10,6%	2,1%	4,3%	
Uma mulher sem filhos é egoísta [a]	M	**90,5%**	7,9%	1,6%	0,0%	1,000
	H	**91,5%**	8,5%	0,0%	0,0%	
Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso [d]	M	63,5%	22,2%	4,8%	9,5%	0,671
	H	66,0%	27,7%	2,1%	4,3%	
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança [e]	M	52,4%	20,6%	9,5%	17,5%	0,916
	H	46,8%	25,5%	10,6%	17,0%	
O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar [a]	M	**84,1%**	14,3%	0,0%	1,6%	0,507
	H	**78,7%**	14,9%	4,3%	2,1%	
Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro [a]	M	52,4%	20,6%	19,0%	7,9%	0,860
	H	48,9%	27,75	17,0%	6,4%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

Ao mesmo tempo, é de deduzir, pela informação acima presente que tanto os trabalhadores, como as trabalhadoras estavam em discordância (total ou parcial) face aos principais itens, ainda que se verificassem valores mais significativos de desacordo entre as mulheres. O único item onde se registou uma concordância total, para ambos os sexos, foi precisamente o referente ao gozo da licença de parentalidade, dando conta da necessidade de mudança de comportamentos relativamente aos papéis e à responsabilidade do homem no domínio privado, designadamente, o de cuidado da casa e da família, atribuindo ao pai a possibilidade de participar no nascimento do/a filho/a, permanecendo em casa junto da mãe e/ou dos/as filhos/as, independentemente da situação laboral da mãe.

ii. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral

Existindo, de facto, uma maior variação na distribuição das respostas dadas, por comparação à dimensão anterior, valerá a pena reparar que, em relação a esta dimensão e ao conjunto de subpontos elencados, persistia, junto dos trabalhadores e

das trabalhadoras do Município, uma **perceção generalizada das disparidades existentes entre homens e mulheres, com maior prejuízo para o segundo grupo, no que toca à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual** (a) e **às oportunidades de procura de emprego** (b) e **de participação na esfera profissional e pública** (c). A participação dos homens e mulheres no mercado de trabalho parecia ser lida de forma desigual, persistindo, sob o ponto de vista representacional, quer barreiras psicossociais no que diz respeito ao acesso a cargos políticos/públicos e à participação na vida cívica em geral por parte das mulheres, quer em relação ao papel da mulher na esfera profissional.

Neste ponto, a informação desagregada segundo o sexo, permite-nos ver algumas assimetrias representacionais.

Em matéria salarial, concluímos que as trabalhadoras do Município se posicionavam mais desfavoravelmente perante perceções que defendiam um tratamento diferenciado, em termos remuneratórios, segundo o sexo (neste caso, em desfavor da mulher) e que, ao mesmo tempo, reconheciam o *gap* salarial entre homens e mulheres no mercado de trabalho (com prejuízo, novamente, para o segundo grupo). Por outro lado, também elas reconheciam existirem maiores dificuldades no acesso ao emprego (dadas as condições biológicas) face aos seus congéneres masculinos.

Por outro lado, é de referir que a participação na vida cívica e política em geral por parte das mulheres era especialmente reconhecida, pelos trabalhadores do Município, como um dado adquirido, não se reconhecendo especial desigualdade em termos de oportunidades, facto não totalmente aceite pelas suas congéneres femininas.

Tabela 58 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre a discriminação com base no sexo e na sociedade em geral, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na sociedade em geral – Itens	Sexo	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	p
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política [c]	M	**36,5%**	**23,8%**	34,9%	4,8%	0,202
	H	23,4%	23,4%	**38,3%**	**14,9%**	
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares [c]	M	11,1%	14,3%	**57,1%**	**17,5%**	**0,000**
	H	**40,4%**	**36,2%**	12,8%	10,6%	
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas [b]	M	12,7%	12,8%	**47,6%**	**31,7%**	0,242
	H	**25,5%**	7,9%	**38,3%**	23,4%	
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos [b]	M	9,5%	17,5%	**49,2%**	**23,8%**	**0,000**
	H	**38,3%**	**27,7%**	25,5%	8,5%	
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões [a]	M	19,0%	12,7%	39,7%	**28,6%**	0,073
	H	**27,7%**	**17,0%**	**46,8%**	8,5%	
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho [a]	M	**77,8%**	6,3%	12,7%	3,2%	0,559
	H	68,1%	**12,8%**	**12,8%**	**6,4%**	
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família [c]	M	66,7%	**20,6%**	**11,1%**	**1,6%**	0,786
	H	**72,3%**	17,0%	10,6%	0,0%	
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim	M	42,9%	14,3%	**25,4%**	**17,5%**	0,198
	H	**46,8%**	**25,5%**	21,3%	6,4%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

iii. Valores igualitários

Quando interrogados sobre os valores igualitários, nota-se que os trabalhadores do Município, haviam expressado **forte discordância perante as visões tradicionais (e desiguais) de género**, nomeadamente aquelas que se encontravam apoiadas quase sempre no protagonismo da mulher na esfera doméstica e muito marcadas pela conceção tradicional da repartição das tarefas (a). Neste domínio, se tivermos em linha de conta os dados segundo o sexo do respondente, é de assinalar que os posicionamentos eram próximos, embora o desacordo fosse muito mais significativo entre as trabalhadoras.

Em paralelo, e ainda que tanto homens, como as mulheres revelassem um sentido de **resposta desfavorável relativamente a disposições tidas sobre o papel**

predominante do homem em detrimento do da mulher na esfera profissional e familiar – note-se, a este propósito, que os posicionamentos eram bem próximos na opção "discordo totalmente" –, assim como a qualquer representação ancorada numa posição de subordinação do sexo feminino nestas áreas (b), é de sublinhar que, ainda assim, esse sentido era bem mais robusto por parte das mulheres trabalhadoras.

Por fim, verificou-se existir, por parte dos trabalhadores do Município, uma avaliação positiva face às perceções da condição de independência do trabalho feminino e do seu maior acesso/participação na vida cívica (c), revelando a importância da igualdade de oportunidades face à visibilidade e à participação e capacitação social, cívica e política das mulheres, muito embora não seja de ignorar alguns posicionamentos de desacordo dos elementos do sexo masculino da entidade.

Tabela 59 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre valores igualitários, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Valores igualitários - Itens	Sexo	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concord Totalmente	p
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão [c]	M	3,2%	0,0%	**15,9%**	**81,0%**	**0,017**
	H	**6,4%**	**6,4%**	**31,9%**	**55,3%**	
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres [a]	M	**79,4%**	**14,3%**	4,8%	1,6%	0,438
	H	**66,0%**	**21,3%**	8,5%	4,3%	
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher [b]	M	**65,1%**	11,1%	**17,5%**	6,3%	0,521
	H	**59,6%**	**21,3%**	14,9%	4,3%	
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão [b]	M	**88,9%**	4,8%	1,6%	**4,8%**	**0,040**
	H	**72,3%**	**21,3%**	**4,3%**	2,1%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

iv. Papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

No que respeita a este item específico e aos seus subpontos, podemos afirmar que os trabalhadores do Município **discordavam fortemente de representações em que eram visíveis as assimetrias da divisão sexual do trabalho**, nomeadamente aquelas que favoreciam o desempenho profissional do homem em relação ao do da mulher (a).

De igual modo, compreende-se, pela leitura dos dados coligidos, que as expectativas de inserção no mercado de trabalho já não adequavam a divisões resultantes da construção social de estereótipos e papéis de género em função do setor de atividade (b).

Ainda assim, um olhar mais minucioso sobre a informação desagregada por sexo leva-nos a considerar que as mulheres trabalhadoras do Município haviam se posicionado de forma mais veemente em matéria de qualquer tipo de tratamento desigual do desempenho profissional (designadamente todo aquele que era em desfavor da mulher), seja por uma maior valorização social do papel profissional do homem ou pela preferência no seu recrutamento como forma de diminuir o absentismo laboral, seja pela sua hierarquização no acesso ao emprego em momentos de maior vulnerabilização económico-social do país.

Em simultâneo, pudemos aferir que o posicionamento feminino de discordância face a divisões estereotipadas do desempenho profissional em determinados setores de atividade era igualmente mais significativo, ainda que se registassem alguns valores de concordância relativamente ao desencorajamento das mulheres no acesso a uma profissão tradicionalmente ocupada por homens.

Por outro lado, e não obstante a maioria dos trabalhadores considerar ser importante um maior incentivo (em termos de espírito de ambição) junto das mulheres (ainda na fase da socialização primária) em prol da maior concretização de aspirações pessoais e da garantia de melhores condições de acesso ao mercado de trabalho (c), este item foi aquele que revelou uma maior variância nas respostas, evidenciando o avanço ainda moroso de alterações de comportamento e de valores e atitudes.

Tabela 60 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre os papéis sexuais e a divisão sexual do trabalho, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho – Itens	**Sexo**	**Discordo Totalmente**	**Discordo Parcialmente**	**Concordo Parcialmente**	**Concordo Totalmente**	**p**
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades [(c)]	M	**52,4%**	17,5%	**20,6%**	**9,5%**	0,376
	H	**57,4%**	**23,4%**	17,0%	2,1%	
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher [(a)]	M	**98,4%**	1,6%	0,0%	0,0%	**0,008**
	H	**85,1%**	**14,9%**	0,0%	0,0%	
As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa [(d)]	M	**76,2%**	12,7%	9,5%	1,6%	0,234
	H	**76,6%**	**21,3%**	**2,1%**	0,0%	
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos [(a)]	M	**65,1%**	11,1%	15,9%	**7,9%**	0,081
	H	**48,9%**	**29,8%**	**17,0%**	4,3%	
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens [(b)]	M	**81,0%**	7,9%	**1,6%**	**9,5%**	0,195
	H	**70,2%**	**21,3%**	0,0%	8,5%	
É errado os homens irem para uma profissão feminina [(b)]	M	**93,7%**	6,3%	0,0%	0,0%	**0,005**
	H	**74,5%**	**12,8%**	**12,8%**	0,0%	
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho [(a)]	M	**87,3%**	6,3%	4,8%	**1,6%**	0,621
	H	**80,9%**	**10,6%**	**8,5%**	0,0%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

v. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização

De forma transversal, é de salientar que, de acordo com os trabalhadores do Município, e muito especial da parte dos elementos do sexo masculino (M:91,5%; F:81,0%), existia um **clima de trabalho favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar**, **não obstante a presença de aspetos a melhorar** (a). Aliás, nesta última questão, as posições de desacordo eram muito mais evidentes junto das trabalhadoras (M= 8,6%; F=19%), traduzindo (em termos percecionais) uma maior preocupação com as desigualdades existentes em matéria de conciliação, com reflexos quer no acesso e na manutenção das mulheres no emprego, quer no fomento da participação dos homens na vida familiar[61].

Em simultâneo, e a crer na informação disponível, os trabalhadores do Município davam conta, identicamente, de um quadro de trabalho assente na divisão justa de responsabilidades entre homens e mulheres, asseverando o **sentido de igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de promoção profissional e de gestão do percurso laboral** (b). Porém, face a este item, é de observar um sentido de maior discordância junto das trabalhadoras (M: 95,8%; F:80,9%)[62].

Do outro lado, os trabalhadores também evidenciavam um **ambiente de trabalho pouco sensível a divisões de cargos/funções em função do sexo** (c) (M:70,2%; F: 73%).

Tabela 61 – Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre a discriminação com base no sexo, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização - Itens	Sexo	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	p
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar (a)	M	6,3%	**12,7%**	**41,3%**	**39,7%**	0,374
	H	**4,3%**	4,3%	**40,4%**	**51,1%**	
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens (b)	M	6,3%	**12,7%**	**23,8%**	**57,1%**	0,109
	H	2,1%	2,1%	21,3%	**74,5%**	
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres (c)	M	**54,0%**	**19,0%**	**23,8%**	3,2%	0,771
	H	**46,8%**	**23,4%**	**23,4%**	6,4%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

[61] Relativamente a esta dimensão, as posições de discordância (total e/ou parcial) não deverão ser negligenciadas, sendo importante assegurar o diálogo entre as partes intervenientes, promovendo-se, assim, uma maior igualdade e um tratamento não discriminatório/seletivo no interior da entidade.

[62] Repare-se que o diferencial de concordância total entre ambos os sexos era, neste caso, quase próximo dos 20% (17,4%).

vi. Clima organizacional

Por fim, é de salientar que, nos vários subpontos avaliativos do clima organizacional, houve, da parte dos respondentes, **variações de posição** muito relevantes, deixando evidenciar **algumas ambivalências face ao clima organizacional**. Não obstante a ligeira satisfação **em matéria de conciliação da vida pessoal e profissional** (quer em termos de incentivo, como de práticas internas) (a), é de sublinhar, ainda assim, algumas posições contrárias, sendo estas mais manifestadas pelas mulheres trabalhadoras. Na **adoção generalizada de horários mais flexíveis** (b), pelo contrário, vemos que os posicionamentos de ambos os sexos eram mais ou menos equitativos, traduzindo **uma certa positividade**, embora a dispersão das repostas não nos deixe tecer uma análise totalmente apurada do sentido de avaliação.

O único subponto em que não parecem restar dúvidas prende-se precisamente com o tratamento (não discriminatório) face a determinadas franjas da população com determinadas características (c). Sobre este, veja-se, as **posições são muito satisfatórias em termos de Não Discriminação**.

Tabela 62 - Representações dos/as trabalhadores/as do Município de Arouca sobre a clima organizacional, por sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Clima organizacional – Itens	Sexo	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente	NR	p
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho [b]	M	27,0%	6,3%	39,7%	27,0%	0,0%	0,588
	H	27,7%	12,8%	40,4%	19,1%	0,0%	
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional [a]	M	25,4%	12,7%	27,0%	34,9%	0,0%	0,199
	H	23,4%	23,4%	34,0%	19,1%	0,0%	
Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa [a]	M	25,4%	9,5%	36,5%	28,6%	0,0%	0,006
	H	10,6%	21,3%	57,4%	10,6%	0,0%	
Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.,) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado [c]	M	9,5%	6,3%	33,3%	50,8%	0,0%	0,432
	H	2,1%	6,4%	29,8%	61,7%	0,0%	

Fonte: Inquéritos por questionário aos/às trabalhadores/as do Município de Arouca, 2021.

VI. Perceções de Género em Instituições do Concelho de Arouca

Ao longo deste ponto, apresentar-se-á de forma mais diretiva a vertente externa de análise da igualdade de género e de oportunidades no concelho de Arouca, através do exame das dimensões dos inquéritos aplicados no território. A análise destas dimensões ajudará a uma melhor compreensão da realidade concelhia, visto que alguns destes aspetos encontram-se intimamente ligados ao desenvolvimento social local, área que consideramos indissociável da temática da Igualdade de Género e da Não Discriminação.

Educação| Caracterização dos Recursos Humanos dos Agrupamentos Escolares

A análise que se segue refere-se aos resultados dos questionários que foram aplicados aos dois agrupamentos escolares do concelho de Arouca no ano transato. O guião de inquirição em causa teve presente uma série de dimensões, encontrando-se dividido em duas partes distintas no sentido de responder a duas grandes finalidades: por um lado, (I) caraterizar os recursos humanos por agrupamento segundo o sexo (M/F) e, por outro, (II) obter informações mais concretas sobre a integração da perspetiva de género nas suas atividades.

No que concerne à informação relativa aos recursos humanos dos agrupamentos, e mais concretamente ao total de trabalhadores existentes (à data de 31 de dezembro de 2020), o que os dados nos dizem é que, uma vez mais e em clara consonância com aquilo que se sabe acerca da taxa de feminização do mercado de trabalho nacional no setor terciário (e, em particular, na área da educação), o sistema de ensino local reunia uma expressividade inegável do sexo feminino (M: 20,8%; F: 79,2%).

Tabela 63 - Trabalhadores/as dos agrupamentos escolares do concelho de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

Trabalhadores/as dos agrupamentos (N/%)			Agrupamento 1	Agrupamento 2
Homens	95	20,8%	22	73
Mulheres	**361**	**79,2%**	118	**243**
Total	456	100,0%	140	316

Fonte: Questionários de diagnóstico aos Agrupamentos Escolares de Arouca, 2021.

Importante será dizer que, em 2020, no que toca aos níveis de escolaridade, o município detinha uma proporção relativa importante de mão de obra qualificada: no total de pessoal existente, 62,7% dos/as trabalhadores/as dos agrupamentos escolares possuía o 1º ciclo de estudos do ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura), 14,7% o Ensino Secundário e 12,3% Pós-graduação/Mestrado. De igual modo, é de destacar que aqueles tinham apenas 1º ciclo do Ensino Básico reuniam valores reduzidos (1,5%) e que as proporções do corpo docente com o patamar de escolaridade mais qualificado eram claramente residuais (Doutoramento) (0,4%).

Fixando-nos somente no exame da distribuição dos níveis de escolaridade segundo o sexo, um olhar transversal permite-nos asseverar a integração continuada das mulheres no sistema de ensino local (embora com oscilações). É de referir, portanto, a presença de algumas mulheres que detinham somente o 1º ciclo do Ensino Básico (n= 6), mas, à medida que avançávamos nos patamares seguintes, vemos que o segmento feminino tendia a ganhar maior representação, sobretudo no Ensino Secundário (85,1%; n= 57) e no 1º ciclo de estudos do ensino superior (76,6%; n=219). A única exceção verificava-se ao nível do Doutoramento em que o segmento masculino atingia a única representatividade (100,0%).

Ao mesmo tempo, e dado que era visível a maior integração dos homens nos patamares de instrução mais privilegiados, designadamente a partir do 1º ciclo de estudos do Ensino Superior, percebem-se, por comparação, as proporções relativas ligeiramente mais reduzidas do sexo feminino nos níveis de Bacharelato ou Licenciatura (85,3%)

Tabela 64 – Total de trabalhadores/as dos agrupamentos escolares do concelho de Arouca, por escolaridade e sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Masculino		Feminino		Total		M	F
Nível de escolaridade	Agrupamento1	Agrupamento2	Agrupamento1	Agrupamento2	N	%	%	%
Nenhum nível de educação completo	0	0	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%
Básico / 1º ciclo	0	1	1	5	7	1,5%	**1,4%**	98,6%
Básico / 2º ciclo	0	2	2	14	18	3,9%	11,1%	88,9%
Básico / 3º ciclo	0	0	6	14	20	4,4%	0,0%	**100,0%**
Secundário	1	9	23	34	67	**14,7%**	**2,2%**	98,8%
1ºciclo de estudos do Ensino Superior (Bacharelato ou Licenciatura)	19	48	74	145	286	**62,7%**	14,7%	85,3%
Pós-graduação/Mestrado	2	11	12	31	56	**12,3%**	2,9%	97,1%
Doutoramento	0	2	0	0	2	0,4%	100,0%	0,0%

Fonte: Questionários de diagnóstico aos Agrupamentos Escolares de Arouca, 2021.

As indicações disponíveis acerca das categorias laborais existentes no sistema de ensino local possibilitam compreender igualmente como tem sido a reconfiguração

destes profissionais e, em especial, detetar a sua maior ou menor densidade no território na perspetiva de género.

Importa referir, primeiramente, a grande relevância do corpo docente e do valor do pessoal de apoio operacional – 67,1% dos/as trabalhadores/as dedicavam-se às atividades de ensino e de natureza pedagógica e 21,3% encontravam-se afetos/as ao desempenho de tarefas de auxílio com vista à organização e ao funcionamento dos estabelecimentos de ensino e do processo educativo.

Em segundo lugar, verifica-se novamente a preponderância das mulheres nas várias categorias profissionais. Basta ver, justamente, de um lado, a importante inclusão nos patamares superiores de categorização – mais de 70% preenchiam as funções de «técnico superior» e «docente» – e, do outro, a concentração forte nos cargos de «assistente operacional» (89,7%) e de «assistente administrativa» (87,5%).

Tabela 65 – Total de trabalhadores/as dos agrupamentos escolares do concelho de Arouca, por categoria profissional e sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Masculino		Feminino		Total N	Total %	M %	F %
Categoria profissional	Agrupamento1	Agrupamento2	Agrupamento1	Agrupamento2				
Docentes	16	59	76	155	306	**67,1%**	24,5%	75,5%
Técnicos/as Superiores	5	0	9	8	22	4,8%	22,7%	77,3%
Chefes de serviço	0	1	1	1	3	0,6%	33,3%	66,6%
Assistentes Operacionais	1	9	28	59	97	**21,3%**	10,3%	89,7%
Assistentes Administrativos/as	0	2	4	10	16	3,6%	12,5%	87,5%
Outras categorias	0	2	0	10	12	2,6%	16,7%	83,3%

Fonte: Questionários de diagnóstico aos Agrupamentos Escolares de Arouca, 2021.

Educação| *Práticas organizacionais sobre a perspetiva de género*

Tendo sido apresentadas várias questões sobre o desenvolvimento de ações sobre a igualdade de género e a não discriminação, no sentido de avaliar de que forma existe uma real incorporação desta temática nas várias dimensões do sistema de ensino local, pois reconhece-se que a área da educação, sendo uma área estratégica, demonstra potencialidades para se constituir como um dos principais e mais eficazes instrumentos em prol da igualdade, foi possível extrair alguns resultados importantes que passamos a expor.

Da análise das respostas referentes às atividades desenvolvidas por parte dos agrupamentos auscultados, conseguiu-se aferir o seguinte:

- Os agrupamentos têm desenvolvido *ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na aprendizagem* para os/as alunos/as dos diferentes níveis de ensino do agrupamento (nos currículos dos cursos, em atividades extracurriculares, em projetos, em comemorações, etc.). A integração da problemática da igualdade de género na aprendizagem formal tem sido aplicada de forma abrangente e adaptativa, alargando-a a todos os níveis de ensino, designadamente na disciplina de Cidadania e Desenvolvimento (Conectando Mundos, Maratona de Cartas...) e a outras atividades (palestras, *workshops* e *webinars*).
- Um dos agrupamentos tem levado a cabo *ações/iniciativas para a promoção da educação sexual e reprodutiva* em todos os anos de escolaridade, no âmbito do PRESSE - Programa Regional de Educação Sexual em Saúde Escolar, do PAPES - Programa de Apoio à Promoção e Educação para a Saúde e do Plano de Desenvolvimento Pessoal, Social e Comunitário. Destacam-se as seguintes ações: Emocional(mente), Comemoração do Dia dos Afetos e do Dia dos Namorados. Estas ações visam garantir um maior envolvimento (e concertado) entre a esfera da educação e da saúde escolar para o acesso universal e para a promoção da educação reprodutiva.
- Num dos agrupamentos têm sido realizadas *ações/iniciativas para a medição e o combate do bullying* (sexual, homofóbico e transfóbico) em contexto escolar e familiar, mediante a realização de *workshops*, de sessões de sensibilização e de projetos no âmbito da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento. A este nível, reconhece-se a necessidade de uma resposta ainda mais alargada das ações.

Do exame das respostas relativas às atividades não desenvolvidas, pôde-se apurar o seguinte:

- Nenhum dos agrupamentos investiu em *ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género* nas várias categorias profissionais do sistema escolar municipal: professores/as; responsáveis de órgãos das escolas; administrativos e auxiliares educativos.

- Nenhum dos agrupamentos tem desenvolvido *iniciativas/ações para combate ao abandono escolar*, em particular na população masculina, facto que levanta dificuldades à capacitação dos alunos para sua valorização pessoal e profissional e ao combate ao fenómeno de retração escolar nesta franja estudantil.
- Nenhum dos agrupamentos levou a cabo *iniciativas de promoção de uma maior paridade* (necessárias para a atenuação das desigualdades existentes) ao nível das categorias profissionais do sistema escolar municipal: chefia e direção; pessoal docente e não docente.
- Nenhum dos agrupamentos apostou em *ações de promoção de igualdade de género e de combate à violência* destinadas a pais, mães, encarregados de educação e comunidade em geral, desperdiçando a lógica de valorização da influência da socialização familiar, da educação e formação no combate às desigualdades e à discriminação.

Organizações Sociais | *Caracterização dos Recursos humanos*

Do mesmo modo, a análise que se segue decorre da avaliação dos resultados dos questionários que foram aplicados a dirigentes das entidades sociais do território. O guião de inquirição em causa teve presente uma série de dimensões, encontrando-se dividido em duas partes distintas no sentido de responder a duas grandes finalidades: por um lado, (I) obter uma caracterização da organização em termos de recursos humanos segundo o sexo (M/F) e, por outro, (II) atingir informação mais consistente sobre a integração da perspetiva de género no quadro organizativo.

Cingindo-nos, primariamente, à caracterização dos recursos humanos do tecido organizativo social local, e lendo de modo desagregado os dados, é de destacar a fortíssima presença das mulheres no quadro organizacional geral (90,2%) tanto no que respeita ao número total de trabalhadores, como o número de trabalhadores em cargos de chefia. É, pois, notória a sub-representação masculina em cargos de direção e nas várias categorias profissionais do quadro organizativo, sendo importante promover uma ação mais positiva em favor do sexo sub-representado.

Tabela 66 – Número de trabalhadores/as das organizações sociais do concelho de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (total e %).

	Mulheres	Homens	Total
Número total trabalhadores/as da organização	91	5	96[63]
Número de trabalhadores/as em cargos de chefia	10	6	16
Total	101	11	112
%	90,2%	9,8%	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Olhando para os indicadores relativos à escolaridade dos trabalhadores segundo o sexo, nota-se que, apesar de existir uma repartição relativamente equilibrada entre os universos feminino e masculino, o primeiro revelava maior expressividade. Sendo possível afirmar que as mulheres continuavam a revelar, em alguma medida, uma posição desfavorável em matéria de dotação de capitais escolares – basta ver a proporção existente daquelas que declaravam não deter qualquer nível de escolaridade (M: 22,2%; F: 32,4%) –, também é verdade que nos deparamos com valores importantes noutros níveis do ensino – Ensino Secundário (26,9%), 3º ciclo do Ensino Básico (17,2%) e Licenciatura (14,5%).

[63] É importante salientar que estes resultados dizem respeito apenas aos dirigentes que assinalaram o nº de homens e mulheres separadamente, tendo sido excluídos os que não fizeram a devida discriminação por sexo.

Repare-se que, também neste ponto, a expressividade do segmento masculino era reduzida, embora este exibisse, à semelhança do verificado anteriormente no segmento feminino, perfis de escolaridade contrastantes, visto que as proporções eram mais elevadas no 1º ciclo do Ensino Básico (33,3%) e no Mestrado (11,1%).

Tabela 67 – Nível de escolaridade dos/as trabalhadores/as das organizações sociais do concelho de Arouca segundo o sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

	Sem nível de escolaridade	Básico / 1º ciclo	Básico / 2º ciclo	Básico / 3º ciclo	Secundário	Licenciatura	Mestrado	Total
Masculino	22,2%	**33,3%**	0,0%	11,1%	22,2%	0,0%	**11,1%**	100,0%
Feminino	**32,4%**	0,7%	6,2%	**17,2%**	**26,9%**	**14,5%**	2,1%	100,0%
Total	31,9%	2,6%	5,8%	16,9%	26,6%	13,6%	2,6%	100,0%[64]

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Não podendo ignorar, analogamente, que a proporção de mulheres no tecido organizacional social por categoria profissional era nitidamente superior aos dos homens, é realçar o registo de contrastes importantes no que toca ao seu posicionamento.

A este propósito, veja-se que estas tanto se centravam em patamares mais exigentes das estruturas organizativas («técnico superior») (72,5%), como no desempenho de funções mais indiferenciadas («auxiliar de serviços gerais») (37,6%). Por outro lado, a proporção de homens era mais significativa em patamares superiores e intermédios, designadamente nas categorias de «diretor técnico» (20,0%) e «assistente administrativo» (40,0%).

Tabela 68 – Distribuição dos/as trabalhadores/as das organizações sociais do concelho de Arouca categoria profissional e sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).[65]

	Diretores/as técnicos/as	Técnicos/as Superiores	Assistentes administrativos	Auxiliares de serviços gerais	Total
Masculino	**20,0%**	40,0%	**40,0%**	0,0%	100,0%
Feminino	9,8%	**72,5%**	3,9%	13,7%	100,0%
Total	23,1%	**69,6%**	7,1%	12,5%	100,0%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

[64] É importante salientar que estes resultados dizem respeito apenas aos dirigentes que assinalaram o nº de homens e mulheres separadamente, tendo sido excluídos os que não fizeram a devida discriminação por sexo.
[65] A leitura dos dados, neste caso, deve ser realizada em linha (i.e., sobre o total de sexo – masculino e feminino).

Tabela 69 – Composição dos órgãos sociais das associações do concelho de Arouca segundo sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Órgão	Mulheres	Homens
ASSEMBLEIA GERAL		
Presidente	3	4
Vice-Presidente	4	3
Secretários/as	5	2
Subtotal%	**57,1%**	42,9%
DIREÇÃO		
Presidente/Provedor/a	5	3
Vice-Presidente/Vice-Provedor	4	5
Secretário/a	7	1
Tesoureiro/a	4	4
Vogal(ais)	7	4
Subtotal %	**61,4%**	38,6%
CONSELHO FISCAL		
Presidente	3	5
Vogal(ais)	8	3
Subtotal%	**57,9%**	42,1%
Total	50	36
%	**53,0%**	47,0%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Tendo por base o exame da composição dos órgãos sociais das associações que responderam aos inquéritos por questionário (cf. Tabela seguinte), é salientar uma vez mais a importante presença feminina (53,0%) – tendência essa com tradução no exercício de funções no Conselho Fiscal (M: 42,1%; F: 57,9%) e na Assembleia Geral (M: 42,9%; F: 57,1%), mas, em especial, nas funções de Direção (M: 38,6%; F: 61,4%).

Organizações sociais | *Dimensões sobre a perspetiva de género*

Na segunda parte do inquérito por questionário serão analisadas as dimensões que abordam a informação relativa à integração da perspetiva de género nas práticas profissionais de cada entidade tendo por base as respostas dadas pelos seus dirigentes. As questões foram divididas por diferentes eixos aqui apresentados.

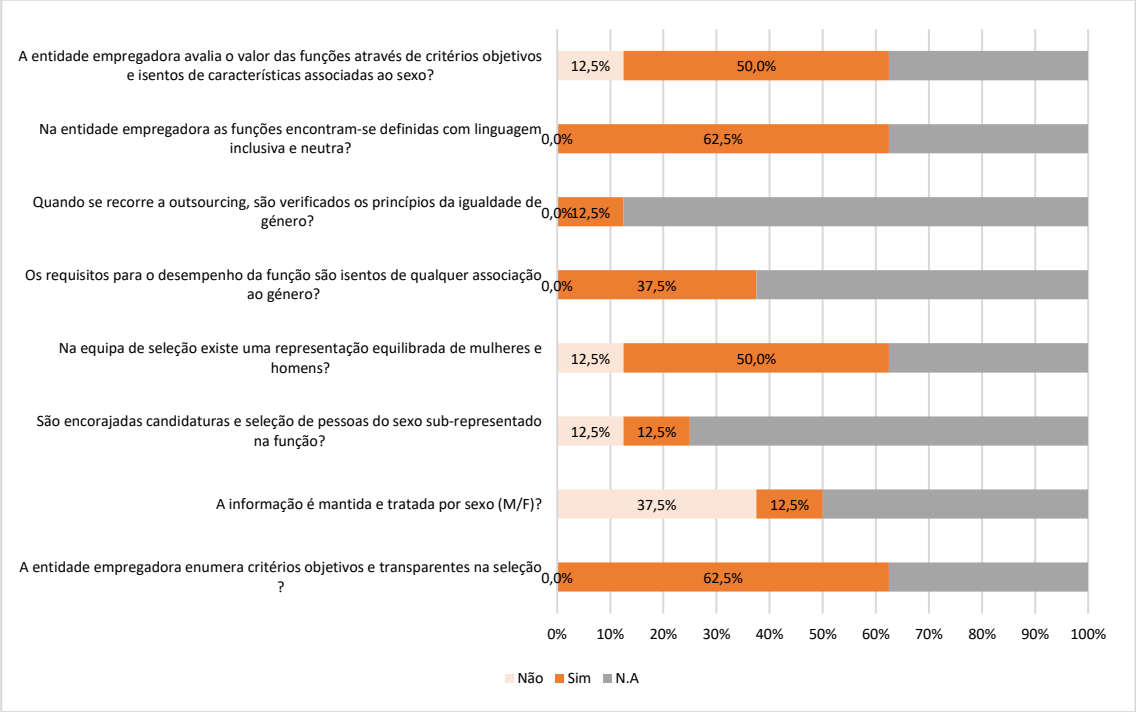
(1) Recrutamento e seleção e avaliação de funções

Daquilo que pudemos averiguar desta dimensão, e focando-nos no âmbito representacional, vemos (cf. Gráfico subsequente) que a maioria dos dirigentes se

posicionava de forma positiva relativamente à transparência e objetividade de critérios na seleção (62,5%), assim como à utilização de linguagem inclusiva e neutra (62,5%) e à representação equilibrada de género na equipa de seleção (50,0%), assegurando, desta forma, a temática da igualdade e da não discriminação no seio organizacional.

No entanto, é preciso ter em linha de conta que, no que respeita a determinados itens de avaliação, o seu posicionamento era bem menos expressivo. Referimo-nos, de um lado, à manutenção e tratamento da informação por sexo (12,5), dado que reflete dificuldades acrescidas na aferição e integração da perspetiva de género nas práticas das organizações, e, do, outro, ao investimento na promoção de condições favoráveis à igualdade de género nas dimensões relativas ao recrutamento externo e ao encorajamento de candidaturas e à seleção de pessoas do sexo sub-representado na função (12,5%), conduzindo, assim, a um maior comprometimento da lógica de oportunidades e de garantia de paridade.

Gráfico 16 – Itens de análise relativos à dimensão de recrutamento, seleção e avaliação de funções, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

(2) Formação contínua e desenvolvimento de competências

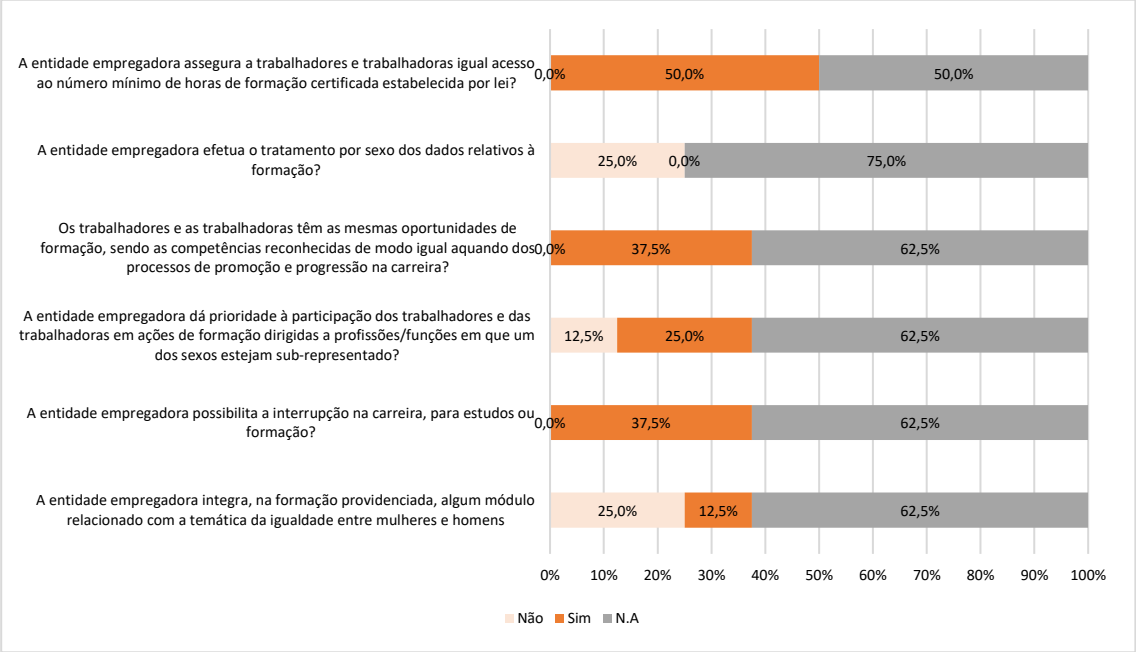
No que diz respeito a este eixo, é de referir[66] que, de acordo com os dirigentes das organizações sociais, existia um clima organizacional que assegurava, em termos de capacitação básica, a formação e desenvolvimento de competências dos seus

[66] Não obstante se verificar o registo de proporções elevadas de respostas – na ordem dos 63% a 75% – em que os vários itens de análise não foram considerados em termos de posicionamento.

trabalhadores – observável no número mínimo de horas de formação certificada estabelecida por lei (50%). Este cenário era revelador, ao mesmo tempo, da reduzida expressividade da igualdade de oportunidades de formação e de promoção e/ou promoção na carreira ou da possibilidade de interrupção na carreira para fins relacionados com frequência de estudos e/ou formação (37,5%), condicionando, de algum modo, a promoção de condições favoráveis à igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho e na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal.

Em paralelo, será de sublinhar que, um quadro generalizado de menor preocupação com as diferenças de género no processo de desenvolvimento de competências e formação profissional, uma parte dos dirigentes fazia referência ao fraco investimento em formação dirigida a profissões/funções em que um dos sexos estivesse sub-representado (25,0%) e (ainda menos) na formação relacionada com a temática da igualdade (12,5%). Daí ser importante, neste domínio, desenvolver e aprofundar as competências de todos os envolvidos nas organizações, sensibilizando-os e, simultaneamente, capacitando-os para a sua aplicação nas práticas profissionais e pessoais.

Gráfico 17 – Itens de análise relativos à dimensão de formação contínua e de desenvolvimento de competências, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

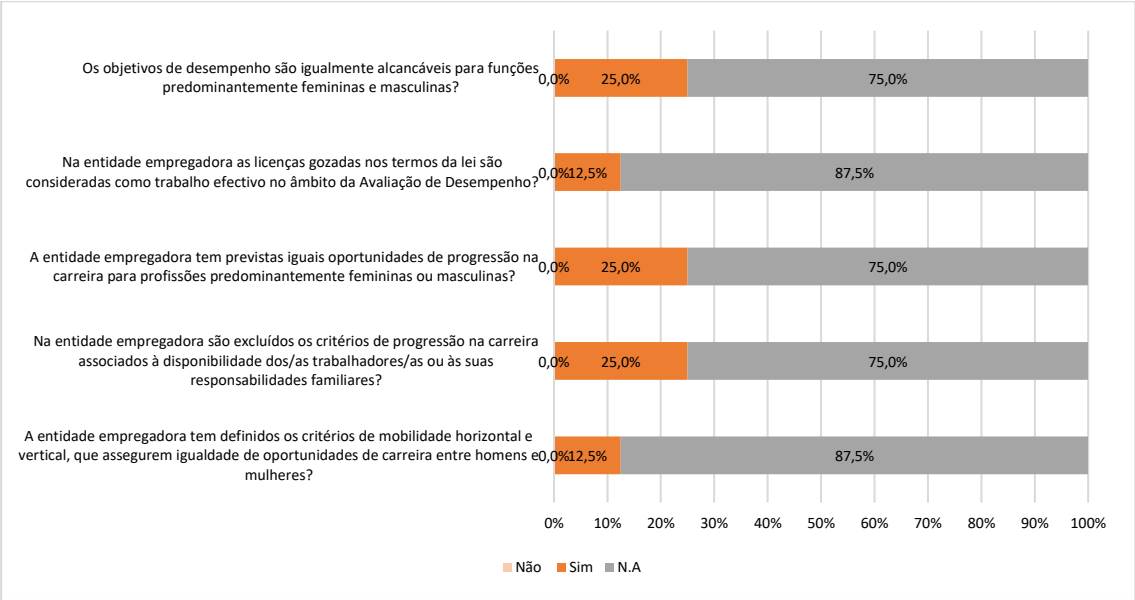
(3) Gestão de carreira e avaliação de desempenho

Se olharmos para este item, rapidamente concluímos que, de acordo com o que nos foi facultado em sede de inquirição, e à semelhança da dimensão anterior, os vários subpontos em análise não obtiveram uma forte adesão de resposta. Veja-se que não só a grande maioria de dirigentes se mostrava indiferente a tais critérios, como as proporções relativas de posicionamento eram muitíssimos expressivas – chegando mesmo até aos 87,5% –, facto que deriva da própria ausência de aplicação de avaliação de desempenho para este setor.

Neste sentido, percebe-se que apenas um quarto dos dirigentes auscultados demonstrava alguma sensibilidade à temática da igualdade de género e de equilíbrio de disparidades em matéria de igualdade de oportunidades de progressão profissional e de conciliação entre as esferas profissional e familiar. Na verdade, podemos constatar, pelos dados do gráfico subsequente, que o corpo dirigente referia que os objetivos de desempenho eram igualmente alcançáveis para funções predominantemente femininas e masculinas (25,0%), e assumia existir, nas suas práticas profissionais, iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas e masculinas (25%). Em simultâneo, afirmava, ainda, a garantia de exclusão de critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares (25%).

A avaliar pelas restantes respostas dadas, podemos também concluir que a literacia de direitos, o gozo e partilha de licenças era reduzida (12,5%) e que a definição da inclusão de critérios de mobilidade horizontal e vertical em prol da igualdade de oportunidades de carreira entre ambos os sexos era também ela diminuta (12,5%).

Gráfico 18 – Itens de análise relativos à dimensão de gestão de carreira e avaliação de desempenho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

(4) **Remunerações e recompensas**

No que respeita à dimensão relacionada com as remunerações e recompensas (cf. Gráfico seguinte), vemos, em primeiro lugar, que as entidades auscultadas assumiam ter presente uma preocupação global na adoção de uma tabela de renumerações indiferenciada e devidamente categorizada – assegurando, por isso, a presença do vencimento auferido por função (62,5%) – e procuravam fazer a apologia da não discriminação aquando da atribuição de renumerações complementares, de forma a não penalizar quer homens, quer mulheres pelas suas responsabilidades familiares (50,0%).

Ainda que se deduza das respostas dadas[67] alguma sensibilidade, por parte dos dirigentes, para a aplicação global do princípio da igualdade no interior das organizações, as indicações dadas permitem perceber que as proporções de resposta relativas à ausência de diferenciais salariais médios entre funções tradicionalmente masculinas e femininas eram ainda reduzidas (37,5%), assim como às referentes à definição de maior objetividade nos critérios de atribuição remuneratória diferencial (37,5), traduzindo, neste caso, a maior necessidade de integração da dimensão da igualdade de género nas diferentes áreas (internas) de política e gestão salarial.

Gráfico 19 – Itens de análise relativos à dimensão de gestão de carreira e avaliação de desempenho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

[67] Uma vez mais é de salientar a fraca adesão de resposta: em metade dos subpontos de análise, observa-se que esta situava-se na ordem dos 63%.

(5) **Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

Em relação a este item (e abarcando genericamente os subpontos analíticos) ficou claro que, da parte dos dirigentes, havia uma procura em garantir um clima organizacional favorável à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, em especial nas dimensões referentes ao gozo/concretização de direitos de maternidade/paternidade, à realidade ajustada dos horários de trabalho e à dotação de infraestruturas e equipamentos de apoio social. Neste caso, vemos que as repostas eram mais significativas (acima dos 50%) quer em matéria de adoção generalizada de horários mais flexíveis durante o período de amamentação/aleitação das mães trabalhadoras (62,5%), quer de opção por modalidades de trabalho regidas por horários por turnos rotativos e outros (62,5%) e, ainda, de disposição de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores/as (50,0%).

Mas, já no que dizia respeito ao gozo de outras licenças previstos na lei (parentais e acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência) (37,5% e 12,5%, respetivamente), às restantes modalidades de flexibilidade horária (adaptação do tempo semanal de trabalho através da concentração e/ou alargamento do horário diário) ou modalidades alternativas de trabalho (como a partilha de postos de trabalho, os regimes diferenciados de horários e o trabalho realizado a partir de casa e/ou teletrabalho) (25,0%), denotava-se uma adesão menos relevante. A fraca recetividade em fomentar a realização de teletrabalho, a conceder licenças com um tempo superior ao permitido por lei e também em facilitar a partilha de postos de trabalho entre os seus trabalhadores, constituía, desta forma, maiores obstáculos à conciliação plena entre vida profissional e pessoal.

Gráfico 20 – Itens de análise relativos à dimensão de à dimensão de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

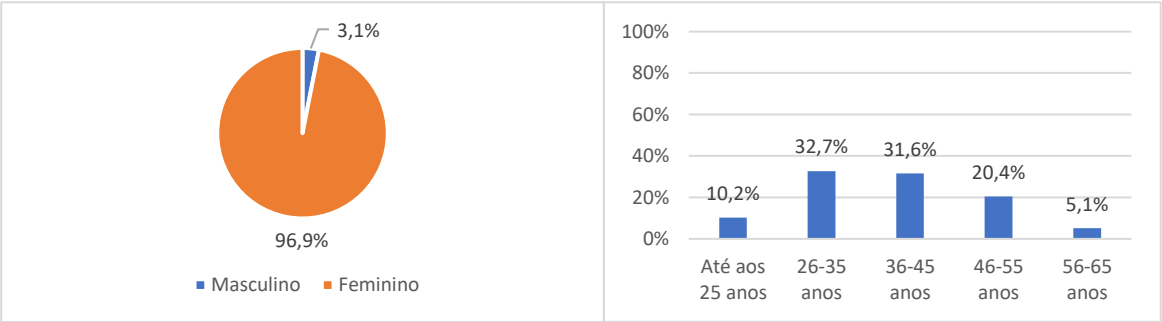
Será importante referir, ainda assim, que o corpo dirigente revelava preocupação em atenuar eventuais desigualdades/divisões existentes no interior das organizações, incentivando, deste modo, os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuíssem para a igualdade entre ambos os sexos, a maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade (50,0%), o que, ao nível simbólico das normas e das práticas organizacionais, constituía um já bom indício de tentativa de equilíbrio das relações sociais de género no mundo laboral.

Organizações Sociais | *Perfil do/as trabalhadores/as inquiridos/as*

Da aplicação dos instrumentos de inquirição realizada (na modalidade *online*) aos trabalhadores/as das organizações sociais (auscultadas) do município, obtivemos um total de 98 inquéritos por questionário respondidos.

Analisando brevemente o universo de respondentes auscultados, é de sublinhar que a grande maioria era do sexo feminino (96,9%), estando o universo em estudo delimitado principalmente entre o grupo etário dos "26 aos 45 anos de idade" (64,3%).

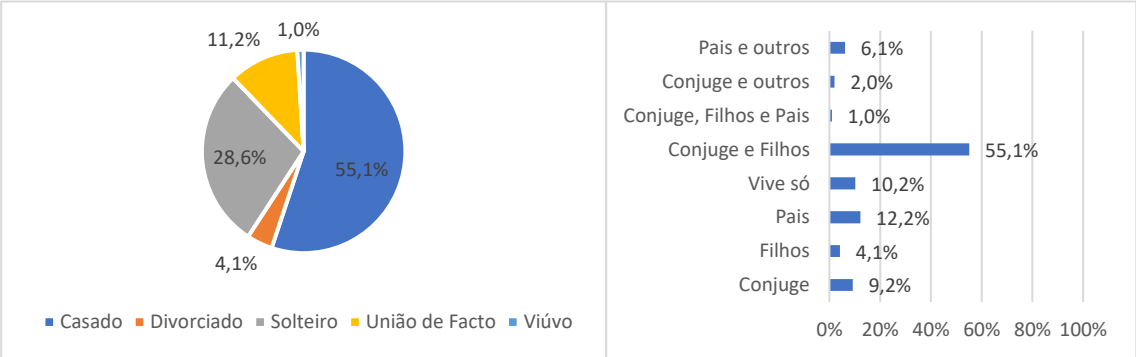
Figuras 5 e 6 – Distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

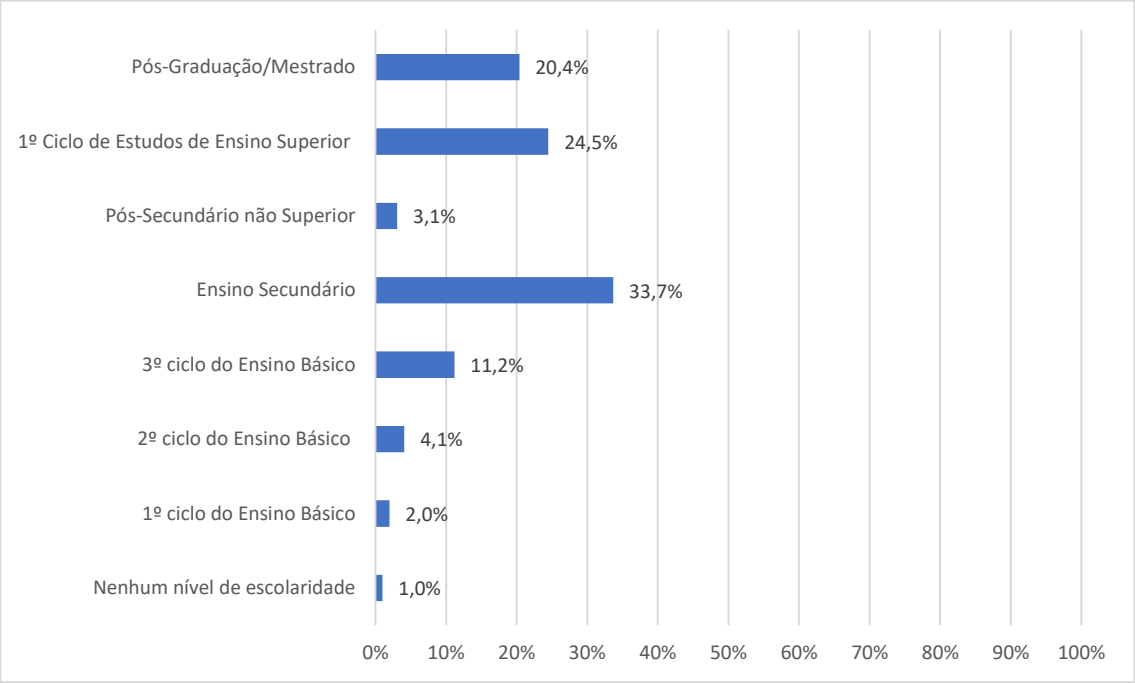
Por outro lado, e atentando aos dados relativos ao estado civil e à composição do agregado familiar, nota-se também que o perfil global de distribuição dos inquiridos se configurava em torno dos conhecidos processos gerais de modernização familiar na sociedade portuguesa: vemos que grande parte dos inquiridos eram casados (55,1%), seguindo-se os solteiros (28,6%) e que, globalmente, a conjugalidade e a parentalidade (56,1%) ocupavam um lugar central na estruturação do quadro familiar dos participantes em estudo. Acresce, ainda, que a proporção de elementos por família — considerando-se aqui o número de filhos — situava-se quase nos 2 elementos (30,6%).

Figuras 7 e 8 – Distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Figura 9 - Distribuição dos/as trabalhadores/as inquiridos/as segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).



Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Olhando para os dados que dizem respeito às habilitações académicas (cf. Figura anterior), constata-se que a população em estudo se concentrava em níveis de instrução intermédios e superiores (respetivamente, Ensino Secundário – 33,7%; Licenciatura ou Bacharelato – 24,5%; e Pós-graduação e Mestrado - 20,4%).

Organizações Sociais | *Perceções dos/as trabalhadores/as: Estereótipos, Atitudes e Valores de Género*

Neste ponto será exibido um conjunto de itens analíticos que pretendeu cobrir e obter a perceção individual de cada trabalhador inquirido/a acerca dos estereótipos, das atitudes e valores de género. A presente análise está organizada por diferentes áreas:

i. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres;

ii. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral;

iii. Valores igualitários;

iv. Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho;

v. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização;

vi. Clima organizacional.

Para cada área foram apresentadas várias afirmações, tendo sido solicitado aos respondentes que se posicionassem face a uma escala de concordância predefinida. O sentido de distribuição das opiniões gerais acerca da problemática de igualdade de género foi, deste modo, examinado usando-se, em momento de inquirição, uma escala de concordância de quatro posicionamentos que variavam entre o «discordo totalmente» e o «discordo parcialmente» e o «concordo parcialmente» e o «concordo totalmente».

i. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

Do bloco de afirmações relacionadas com os papéis sexuais da família e as centralidades identitárias de homens e mulheres, verificou-se essencialmente uma discordância muitíssimo expressiva e generalizada (na ordem dos 88% a 98%) em relação a representações assimétricas e estereotipadas dos papéis femininos e masculinos tanto no seio da estrutura familiar – sobretudo no que respeita à importância da marcação e socialização familiares ao desempenho de tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos (a) –, bem como na gestão da vida profissional e consequente articulação com a economia doméstica (b).

Como podemos observar, os participantes em estudo posicionavam-se muito negativamente perante leituras dissemelhantes sobre papel do homem e da mulher relativamente ao lugar da criança e da sua educação na estrutura familiar (em particular, todas aquelas que eram em desfavor da mulher), mas também sobre as visões tradicionais de construção cultural e social acerca da maternidade/paternidade (a). Porém, não deixa de ser interessante verificar a persistência de algumas representações mais consentâneas com a visão "natural" de maior proximidade da mulher ao domínio

privado, de cuidado da casa e da família, com base em características mais emocionais e relacionais (c)[68]. Ainda assim, destaca-se o facto de existir, entre o universo de respondentes auscultados, um posicionamento muito favorável à maior participação dos homens no cuidado aos filhos, desde o nascimento ou integração na família (d), a fim de garantir eficientemente a conciliação da vida familiar e profissional.

Tabela 70 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre os papéis sexuais e as centralidades identitárias de homens e mulheres, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a	72,4%	17,3%	7,1%	3,1%
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder [(a)]	**95,9%**	2,0%	0,0%	2,0%
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa [(c)]	**49,0%**	**29,6%**	19,4%	2,0%
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade [(d)]	5,1%	8,2%	25,5%	**61,2%**
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho [(a)]	**93,9%**	6,1%	0,0%	0,0%
Os grandes gastos devem vir do salário do homem [(b)]	**92,9%**	3,1%	2,0%	2,0%
Uma mulher sem filhos é egoísta [(a)]	**98,0%**	1,0%	1,0%	0,0%
Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	65,3%	21,4%	9,2%	4,1%
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança [(c)]	**44,9%**	**26,5%**	21,4%	7,1%
O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar [(a)]	**87,8%**	12,2%	0,0%	0,0%
Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro	73,5%	15,3%	8,2%	3,1%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Além disso, há que considerar as proporções relativas de resposta discordante face às divisões estereotipadas de participação de ambos os sexos no mundo laboral e respetivo contributo para o sustento familiar (b), dando-nos conta do maior entendimento da participação feminina na esfera do trabalho e da valorização do seu papel para a economia global.

[68] Neste ponto, as posições de discordância (total ou parcial) eram menos expressivas e mais dispersas.

ii. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral

Apesar de o conjunto de disposições não ter reunido igual unanimidade como a verificada na dimensão anterior, existindo, de facto, uma maior variação na distribuição das respostas dadas, valerá a pena observar que, relativamente a esta dimensão e alguns dos subpontos elencados, persistia, junto dos trabalhadores, uma perceção e reconhecimento generalizados – observáveis nos valores de 63% a 72% – das disparidades existentes entre homens e mulheres, com maior prejuízo para o segundo grupo, no que toca à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual (a) e às oportunidades de obtenção de emprego (b).

Daí serem igualmente percetíveis os posicionamentos de discordância (na ordem dos 63% a 68%) em relação às representações discriminatórias (em desfavor da mulher) no que toca à matéria de igualdade salarial e/ou participação feminina nos patamares mais exigentes das culturas organizacionais (c). O que os dados nos parecem indicar é que, no universo de respondentes inquiridos, havia uma forte sensibilização para a eliminação de qualquer desvantagem relativa que afetasse as mulheres no mercado de trabalho (em termos de segregação), nomeadamente às divisões relativas a melhores salários e melhores perspetivas de emprego e de carreira. Contudo, é bom ter presente que as disposições eram bem mais ambíguas no que dizia respeito à igualdade de oportunidades de procura de emprego (d) – veja-se que as respostas se distribuíam em significância muito semelhante nos posicionamentos de discordância e concordância parciais.

Por outro lado, é de sublinhar que a participação dos homens e mulheres no mercado de trabalho parecia ser lida de forma desigual, subsistindo, portanto, ao nível representacional, quer barreiras psicossociais no que diz respeito ao acesso a cargos políticos/públicos e à participação na vida cívica em geral por parte das mulheres (e).

Tabela 71 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre a discriminação com base no sexo e na sociedade em geral, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na sociedade em geral – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	NR
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política [e]	**30,6%**	**39,8%**	22,4%	7,1%	0,0%
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares	**33,7%**	23,5%	34,7%	7,1%	1,0%
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas [b]	6,1%	29,6%	**37,8%**	**25,5%**	1,0%
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos [d]	16,3%	**35,7%**	**31,6%**	15,3%	1,0%
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões [a]	12,2%	17,3%	**34,7%**	**34,7%**	1,0%
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho [c]	**63,3%**	11,2%	13,3%	11,2%	1,0%
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família [c]	**68,4%**	25,5%	6,15	0,0%	0,0%
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim	**33,7%**	32,7%	14,3%	18,4%	0,0%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

iii. Valores igualitários

Quando questionados sobre os valores igualitários, denota-se que os trabalhadores inquiridos, para lá de terem expressado uma forte discordância relativamente às visões tradicionais (e desiguais) de género – apoiadas quase sempre no protagonismo da mulher na esfera doméstica e muito marcadas pela conceção tradicional da repartição das tarefas (a) –, posicionavam-se desfavoravelmente em relação a disposições tidas sobre o papel predominante do homem em detrimento do da mulher na esfera profissional e familiar, bem como a qualquer representação ancorada numa posição de subordinação do sexo feminino nestas áreas (b). Ao mesmo tempo, verificou-se existir, por parte da população em estudo, uma avaliação muito positiva face às perceções da condição de independência do trabalho feminino e do seu maior acesso e/ou participação na vida cívica e política (c).

Tabela 72 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre valores igualitários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Valores igualitários – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão [(c)]	2,0%	1,0%	14,3%	**82,7%**
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres [(a)]	**79,6%**	14,3%	6,1%	0,0%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher [(b)]	**79,6%**	17,3%	2,0%	1,0%
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão [(b)]	**95,9%**	4,1%	0,0%	0,0%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

iv. Papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

No que respeita a este item em concreto e aos seus subpontos, é unânime afirmar que os trabalhadores auscultados discordavam totalmente de representações em que eram evidentes as assimetrias da divisão sexual do trabalho, designadamente aquelas que privilegiavam o desempenho profissional do homem em relação ao do da mulher (a) – numa ordem de variação entre os 71% e os 96%.

De igual modo, entende-se, pela leitura dos dados (numa ordem de variação entre os 83% e os 97%), que as expectativas de inserção no mercado de trabalho já não correspondiam a divisões decorrentes da construção social de estereótipos e papéis de género em função do setor de atividade (b).

Há, contudo, que acrescentar que, de acordo com as respostas dadas, ficou a ideia de que a promoção de uma cultura de igualdade de género na esfera do trabalho não devia ser feita à custa de um maior encorajamento (em termos de espírito de ambição) junto das mulheres (ainda na fase da socialização primária) em prol da maior concretização de aspirações pessoais e da garantia de melhores condições de acesso ao mercado de trabalho (c). Tal facto poderá resultar do peso histórico de domínio masculino na esfera pública e, subsequentemente, do avanço ainda lento de mudanças de comportamento e de valores e atitudes. Daí que perceba identicamente as disposições dos inquiridos face ao trabalho tradicionalmente feminino sob a forma não remunerado (d).

Tabela 73 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre os papéis sexuais e a divisão sexual do trabalho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades [(c)]	**53,1%**	**19,4%**	21,4%	6,1%
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher [(a)]	**95,9%**	4,1%	0,0%	0,0%
As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa (d)	**92,9%**	3,1%	4,1%	0,0%
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos [(a)]	**71,4%**	13,3%	14,3%	1,0%
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens [(b)]	**82,7%**	11,2%	6,1%	0,0%
É errado os homens irem para uma profissão feminina [(b)]	**96,9%**	3,1%	0,0%	0,0%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho [(a)]	**89,8%**	7,1%	1,0%	2,0%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

v. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização

Numa análise mais transversal, é de sublinhar que, segundo os trabalhadores do tecido organizativo de cariz social, existia um clima de trabalho favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar (86,7%), não obstante a presença de aspetos a melhorar (13,3%).

Em simultâneo, destacavam um cenário de divisão justa de responsabilidades, ao nível do trabalho, entre homens e mulheres, confirmando o sentido de igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de promoção profissional e de gestão do trajeto laboral (89,8%) e da ausência de discriminação categorial no local de trabalho em função do sexo (57,1%).

Tabela 74 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre a discriminação com base no sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar	3,1%	10,2%	**35,7%**	**51,0%**
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens	4,1%	6,1%	**32,7%**	**57,1%**
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	**39,8%**	17,3%	22,4%	20,4%

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

vi. Clima organizacional

Por fim, e indo ao encontro do que já foi mencionado anteriormente, é de realçar, nos vários subpontos avaliativos do clima organizacional, o reconhecimento, por parte dos respondentes, de um clima organizacional favorável à conciliação da vida pessoal e profissional e à igualdade de tratamento, vertido inclusivamente na adoção generalizada de horários mais flexíveis (a), no encorajamento e promoção de práticas de maior articulação entre as esferas laboral, familiar e pessoal (b) e, em especial, no tratamento (não discriminatório) face a determinadas franjas da população com determinadas características (c).

Tabela 75 – Representações dos/as trabalhadores/as inquiridos/as sobre o clima organizacional, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Clima organizacional – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho [(a)]	5,1%	9,2%	29,6%	**56,1%**
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional [(b)]	8,2%	9,2%	30,6%	**52,0%**
Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa [(b)]	7,1%	5,1%	**40,8%**	**46,9%**
Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.,) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado	4,1%	3,1%	14,3%	**78,6%**

Fonte: Inquéritos por questionário às organizações sociais de Arouca, 2021.

Comunidade do Município de Arouca | *Perfil do/as inquiridos/as*

Na impossibilidade de obter informação relativa ao tecido empresarial do concelho de Arouca, foi solicitado a alguns elementos da população a laborar no território (à data de 31 de dezembro de 2021) que respondessem a um conjunto de inquéritos por questionário (na modalidade *online*) com vista a apreender as suas diferentes perceções relativamente aos estereótipos, às atitudes e aos valores de género no local de trabalho.

Em relação aos inquéritos aplicados, é de referir que obtivemos resposta por parte de 81 membros da comunidade, tendo sido consideradas apenas as respostas válidas[69]. À semelhança do que foi estabelecido para os trabalhadores das organizações sociais, procedeu-se à análise das suas representações tenho em linha de conta diferentes áreas:

i. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres;

ii. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral;

iii. Valores igualitários;

iv. Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho;

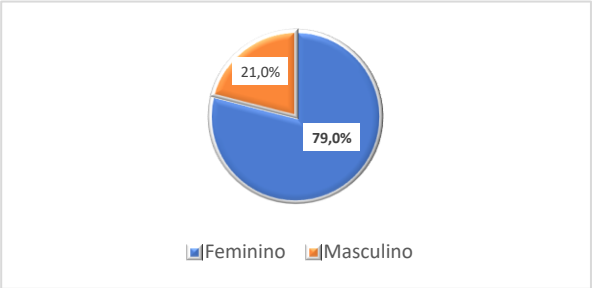
v. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização;
vi. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

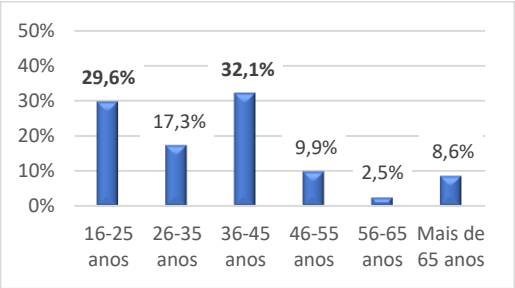
vii. Clima organizacional.

Para cada área foram apresentadas várias afirmações, tendo sido solicitado aos respondentes que se posicionassem face a uma escala de concordância predefinida. O sentido de distribuição das opiniões gerais acerca da problemática de igualdade de género foi, deste modo, examinado usando-se, em momento de inquirição, uma escala de concordância de quatro posicionamentos que variavam entre o «discordo totalmente» e o «discordo parcialmente» e o «concordo parcialmente» e o «concordo totalmente».

[69] A este propósito, é de sublinhar que, em algumas questões relativas às perceções por itens de análise, foram omissas todas aquelas sobre as quais não houve qualquer resposta.

Figuras 10 e 11 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo o sexo e os grupos etários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)

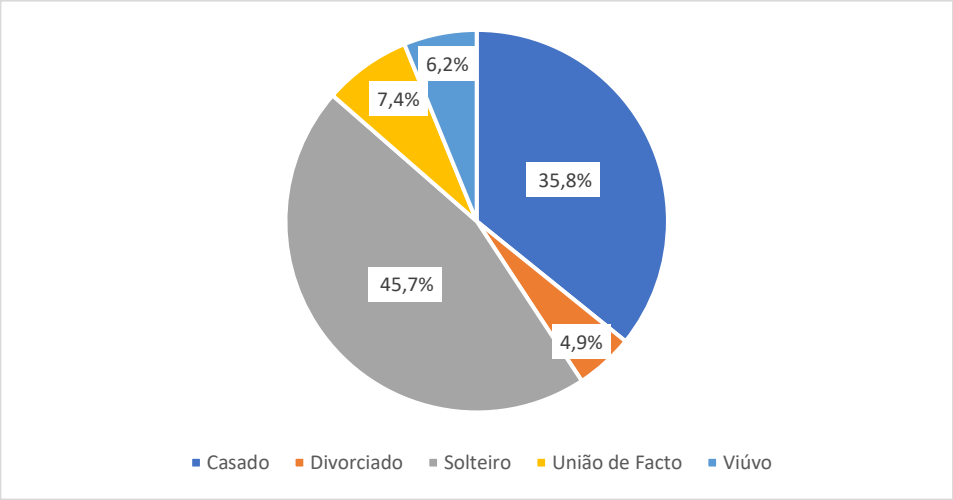




Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Analisando o universo de respondentes auscultados, vemos que a grande maioria era do sexo feminino (79,0%; n=64) e jovem, estando o universo em estudo principalmente circunscrito entre os grupos etários dos "16 aos 45 anos de idade" (79,0%; n=64) (cf. Figuras anteriores).

Figura 12 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo o estado civil, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)



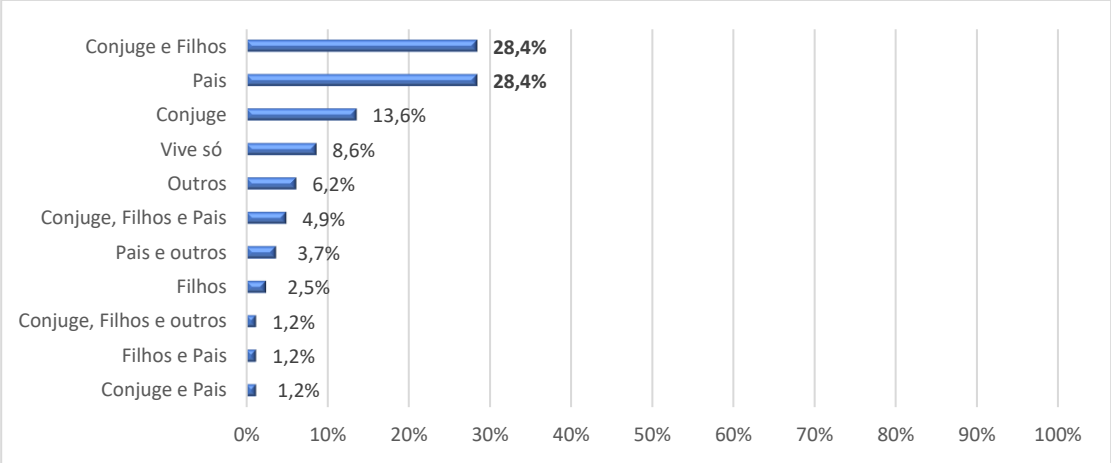
Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Tomando em linha de consideração dados relativos ao estado civil, notamos que o perfil global dos inquiridos se distribuía em torno das posições dominantes do modelo familiar e/ou de conjugalidade. O casamento constituía a principal via de entrada na conjugalidade (35,8%; n=29), enquanto, pelo oposto, os casos que se afastavam da matriz da família instituição (no seu sentido mais tradicional) detinham uma expressão

muito reduzida (7,4%; n=6)[70]. Ao mesmo tempo, observamos que os trajetos de conjugalidade interrompidos pela viuvez (6,2%; n=5) ou marcados pela rutura (4,9%; n=4) exibiam uma fraca importância sociográfica.

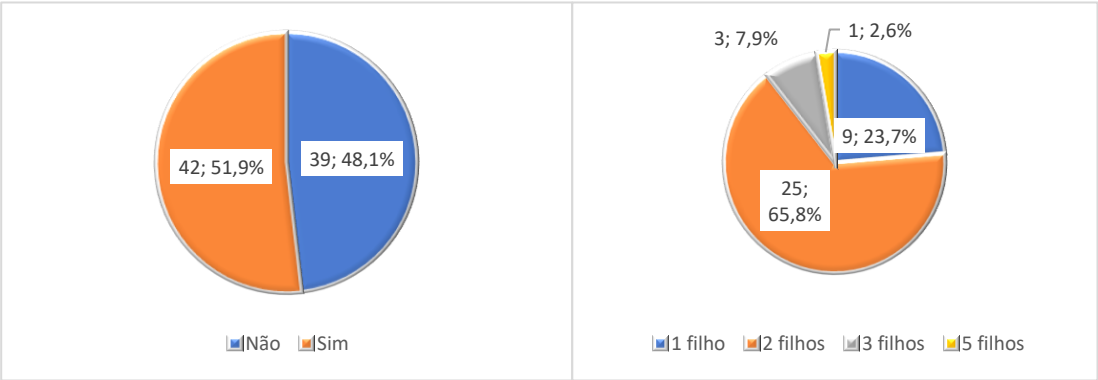
Já no que respeita ao perfil de distribuição da composição do agregado familiar dos participantes em estudo, notamos, genericamente, que a conjugalidade (13,6%; n=11), a parentalidade (28,4%; n=23) e a sua combinação (28,4%; n=23) ocupavam um papel central no quadro familiar auscultado. Tratando-se de famílias formadas fundamentalmente por casais e casais com filhos –, e sendo, aliás, ligeiramente superior o universo de respondentes que tinham filhos (51,9%; n=42) –, acresce, ainda, referir que a proporção de elementos por família (considerando-se somente o número de filhos e não outros elementos) situava-se quase maioritariamente nos dois elementos (65,8%; n=25) (cf. Figuras seguintes).

Figura 13 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo a composição familiar, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)



Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Figura 14 – Distribuição dos elementos população do município auscultados segundo a composição familiar e o número de filhos, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)

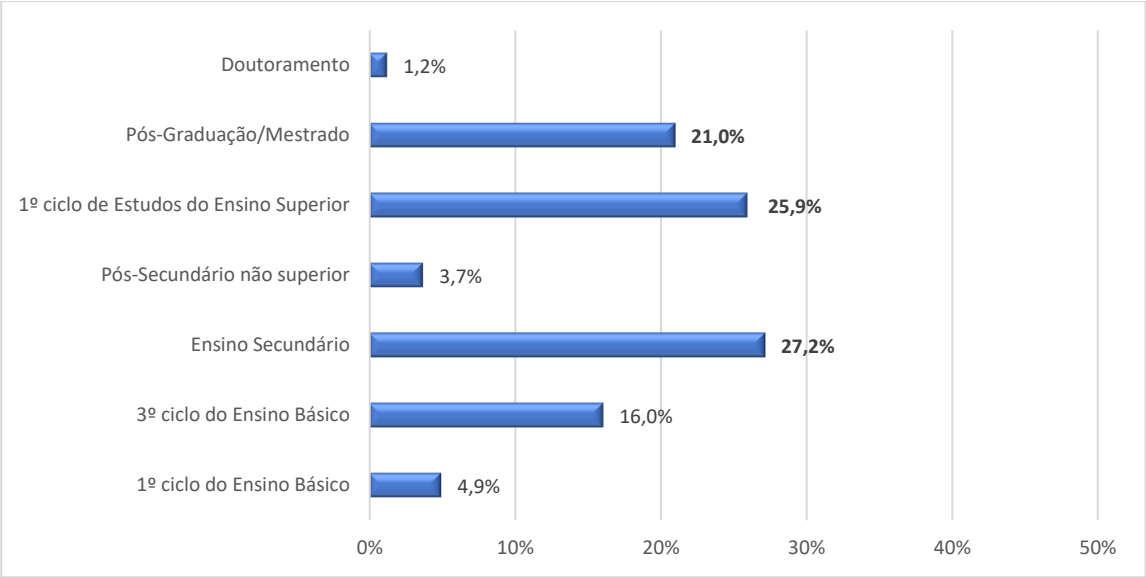


Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

[70] Neste ponto, reconhece-se que a expressividade relativa de inquiridos sob a condição de solteiro (45,7%; n=37), para lá de abarcar outras posições no modelo familiar dominante também engloba todos os casos em que, por motivos etários, não se assistiu ao arranque dos percursos de vida familiar e/ou de conjugalidade.

Por outro lado, e atendendo à informação relativa às habilitações escolares, notamos, de acordo com a figura seguinte, que a maioria dos respondentes detinha níveis médios e superiores de instrução – com grande destaque para o Ensino Secundário (27,2%; n=22), o 1º ciclo de estudos do Ensino Superior (25,9%; n=21) e Pós-Graduação/Mestrado (21,0%; n=17) – e somente uma minoria exibia níveis de ensino mais extremados no espetro existente – o Doutoramento (1,2%; n=1) e o 1º ciclo do Ensino Básico (4,9%; n=4).

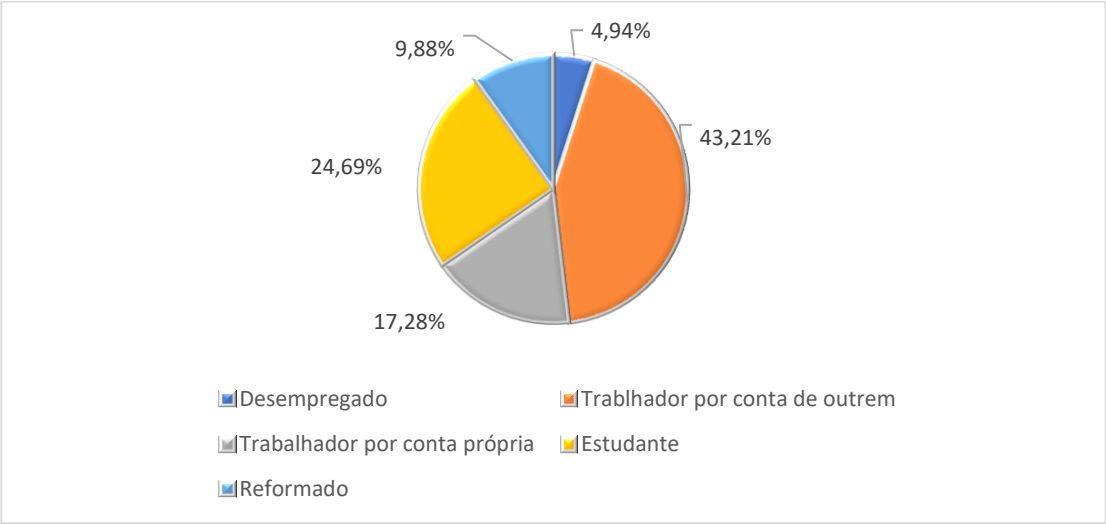
Figura 15 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo as habilitações escolares, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)



Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Se, de outro modo, atendermos às características da população em estudo face à sua situação no emprego e dos possíveis efeitos na relação com atividade económica, não podemos deixar de mencionar que, não obstante o peso da população estudantil (24,7%; n=20), o universo do trabalho continuava a ser uma referência estruturante no modo como, no seu conjunto, os participantes inquiridos organizavam a sua vida.

Figura 16 – Distribuição dos elementos da população do município auscultados segundo a situação face ao emprego, à data de 31 de dezembro de 2020 (%)



Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Repare-se que o universo do trabalho assalariado (em regime de conta outrem), sendo mais significativo do que o do trabalho independente, retinha proporções relativas mais elevadas de respondentes (43,2%; n=35 e 17,3%; n=14, respetivamente), enquanto o fenómeno do desemprego, muito pouco expressivo, tendia a agregar uma proporção relativa bem reduzida (4,9%; n=4) (cf. Figura anterior).

Comunidade do Município de Arouca | *Perceções dos/as trabalhadores/as: Estereótipos, Atitudes e Valores de Género*

i.Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres

Do conjunto de afirmações relacionadas com os papéis sexuais da família e as centralidades identitárias de homens e mulheres, pudemos constatar **uma discordância clara e generalizada da população em estudo face a representações assimétricas e estereotipadas dos papéis femininos e masculinos quer na gestão da esfera familiar, quer na da esfera profissional**.

Na verdade, as afirmações de discordância total – na ordem dos 76% a 89% – eram mais evidentes relativamente a visões muito diferenciadas sobre o desempenho (esperado) das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos por parte de homens e mulheres, geralmente em desfavor do segundo grupo (a), do que propriamente em relação a representações assentes nas formas simbólicas de divisão de trabalho (b), nas assimetrias de ordem salarial (c)[71] e na relevância identitária (diferenciada) do trabalho (d)[72], pese embora o seu significado (na ordem dos 61% aos 75%).

Em simultâneo, e à semelhança do que foi possível extrair de outras franjas da população do território, as afirmações relativas ao lugar da criança e da sua educação na estrutura familiar e aos papéis atribuídos ao homem e à mulher (e) pareciam reunir menor significância em termos de discordância – veja-se, a este propósito, que as posições tendiam a variar na escala estabelecida[73] –, confirmando, desta forma, o peso do papel tradicional da mulher no domínio privado e de prestação de assistência à família (com todos os encargos emocionais, económicos e laborais daí decorrentes).

Apesar disso, sublinha-se o facto de existir, entre o universo de respondentes auscultados, um posicionamento favorável à maior participação dos homens no cuidado aos filhos, desde o nascimento ou integração na família (61,3%), a fim de assegurar a devida conciliação da vida familiar e profissional.

[71] Note-se que a desagregação da informação segundo o sexo do inquirido, permitiu-nos observar diferenças estatisticamente significativas, existindo uma posição de desacordo por parte das mulheres à afirmação de que "os grandes gastos deveriam vir sempre do salário do homem" (p=0.046).
[72] Reportando-nos aqui à dimensão do mundo de trabalho.
[73] Não obstante esta evidência, e diferenciando os resultados segundo sexo dos respondentes, salienta-se que existiram diferenças estatisticamente relevantes, sendo maior a discordância por parte do segmento feminino no que respeita ao facto de "ser provável que uma criança pequena sofra se a mãe trabalhar fora de casa" (p=0.037).

Tabela 76 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre os papéis sexuais e as centralidades identitárias de homens e mulheres, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a [(b)]	**67,9%**	14,8%	16,0%	1,2%
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder [(a)]	**88,9%**	7,4%	2,5%	1,2%
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa [(e)]	**31,2%**	24,7%	**29,9%**	14,3%
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade [(e)]	6,7%	6,7%	**25,3%**	**61,3%**
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho[(a)]	**76,5%**	18,5%	3,7%	1,2%
Os grandes gastos devem vir do salário do homem [(c)]	**75,0%**	18,8%	3,8%	2,5%
Uma mulher sem filhos é egoísta [(a)]	**75,0%**	18,8%	3,8%	2,5%
Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso [(d)]	**61,5%**	11,5%	14,1%	12,8%
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança [(e)]	**50,6%**	20,3%	11,4%	17,7%
O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar [(a)]	**78,2%**	14,1%	7,7%	0,0%
Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro [(a)]	**51,9%**	25,3%	11,4%	11,4%

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

ii. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral

Sendo muito evidente uma maior variação na distribuição das respostas dadas, valerá a pena observar que, no que diz respeito a esta dimensão e ao conjunto de subpontos listados, persistia, junto dos elementos auscultados, uma perceção de discordância face às disparidades existentes entre homens e mulheres, com maior prejuízo para o segundo grupo, especialmente no que toca à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual (a) (76% a 77%) e às oportunidades de procura de emprego e de inserção no mercado de trabalho (b) (70% a 73%).

Tabela 77 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre a discriminação com base no sexo e na sociedade em geral, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na sociedade em geral – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política (d)	**35,8%**	**32,1%**	18,5%	13,6%
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares (c)	**30,0%**	**27,5%**	26,3%	16,3%
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas (b)	18,4%	11,8%	**36,7%**	**36,7%**
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos (b)	19,2%	11,0%	**50,0%**	**19,7%**
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões (a)	**76,9%**	12,8%	32,9%	37,0%
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que faz o mesmo trabalho (a)	**76,5%**	13,6%	6,4%	3,8%
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família (c)	**48,6%**	**20,0%**	8,6%	1,2%
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim	**38,6%**	**36,4%**	11,4%	11,4%

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

De modo complementar, esse posicionamento de desacordo também se estendia aos desequilíbrios existentes, entre homens e mulheres, em matéria de integração socioprofissional (em particular, nos níveis superiores dos quadros organizativos) e de igualdade no acesso à formação profissional (com tradução nas oportunidades de evolução socioprofissional e de promoção na carreira (c) (69%).

Apesar de se reconhecer globalmente a crescente participação feminina no mercado de trabalho e na vida cívica/política em geral, esta continuava a ser lida, por parte dos respondentes, de forma desigual (d) (68%), indiciando, desta forma, a clara perceção sobre os obstáculos ainda perseverantes neste domínio[74].

[74] De salientar que, nas questões referentes à igualdade de oportunidades tanto na profissão como na política (p=0,038), às dificuldades de acesso ao emprego por questões biológicas (p=0,008) e ao diferencial salarial (p=0,009), verificamos uma discordância significativa da parte das mulheres inquiridas.

iii. Valores igualitários

Quando interrogados sobre os valores igualitários, constatamos a forte discordância dos membros da comunidade auscultados (acima dos 76%) relativamente a visões tradicionais (e desiguais) de género, em especial a todas aquelas que tendem a valorizar o papel do homem em detrimento do da mulher nas áreas familiar e profissional e, por consequência, a colocar a mulher numa posição de subordinação em matéria de competências de gestão e de tomada de decisão (a), bem como aquelas que se apoiam na reprodução das relações sociais de género enquanto relações assimétricas de poder, designadamente na esfera privada e/ou doméstica (b).

Tabela 78 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre valores igualitários, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Valores igualitários – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão (c)	3,7%	2,5%	9,9%	**84,0%**
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres (b)	**76,5%**	14,8%	6,2%	2,5%
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher (a)	**78,5%**	8,9%	8,9%	3,8%
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão (a)	**83,5%**	7,6%	5,1%	3,8%

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Paralelamente, verificámos que, da parte dos inquiridos, existia um posicionamento muito concordante face a representações de maior independência do trabalho feminino e de igualdade de acesso/participação na governação e na vida pública dos territórios (c), elemento-chave na aceleração e consolidação da mudança em direção a uma participação igualitária de homens e mulheres na tomada de decisão política.

iv. Papéis sexuais e divisão sexual do trabalho

No que concerne a este item e aos seus subpontos, ficou clara a ideia de que os membros inquiridos da comunidade discordavam fortemente de representações em que eram manifestas as assimetrias da divisão sexual do trabalho, nomeadamente aquelas que favoreciam e/ou valorizavam socialmente a prestação profissional do homem em detrimento do da mulher (a) (83,5%)[75]. Entende-se, pela leitura dos dados, que tais posicionamentos não só eram discordantes em situação de vulnerabilização social e de

[75] De registar, em relação a este item, a presença de diferenciais de resposta discordante segundo o sexo do inquirido, notando-se uma maior relevância por parte das mulheres (p=0,028).

falta alargada de oferta de trabalho (95,1%), como em relação a contextos de recrutamento e/ou inserção socioprofissional no interior das organizações[76] (69%).

De igual forma, entende-se, pela leitura dos dados, que, para os inquiridos, as expectativas de introdução no mercado de trabalho já não se ajustavam a representações estereotipadas dos papéis de género em função dos setores de atividade (b) ou em função da participação (ou não) na atividade económica (d), daí compreendermos as fortes posições de desacordo face aquilo que são as visões tradicionais de profissões predominantemente masculinas e femininas (90% e 78%)[77] e de trabalho familiar não remunerado (habitualmente protagonizado pela mulher) (78%).

De acrescentar, ainda que, à semelhança daquilo que foi possível apreender junto de outras franjas da população do território, a promoção de uma cultura de igualdade de género em prol do acesso a melhores oportunidades e condições de acesso de mercado não devia ser, segundo a população em estudo, impulsionada junto das mulheres (ainda durante a fase da socialização primária) (c). Neste ponto, a discordância obtida – mesmo exibindo uma expressividade mais reduzida em termos comparativos (49%) – dava conta da lentidão nas mudanças comportamentais, nas aptidões essenciais à vida e ao trabalho e na abertura a novas possibilidades para o desenvolvimento e trajetória profissionais.

Tabela 79 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre os papéis sexuais e a divisão sexual do trabalho, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades (c)	**48,8%**	22,5%	15,0%	13,8%
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher (a)	**95,1%**	3,7%	1,2%	0,0%
As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa (d)	**78,2%**	7,7%	5,1%	9,0%
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos (a)	**68,8%**	18,2%	3,9%	9,1%
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens (b)	**77,8%**	9,9%	6,2%	6,2%
É errado os homens irem para uma profissão feminina (b)	**90,0%**	7,5%	2,5%	0,0%
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho (a)	**83,5%**	7,6%	5,1%	3,8%

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

[76] Embora com um significado de relevância um pouco menor.

[77] Nestes dois itens, existiram igualmente diferenças significativas entre os homens e as mulheres que responderam aos inquéritos, notando-se uma maior discrepância por parte do segundo grupo (p=0,018).

CIG COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO
PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO
PORTUGAL 2020
UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

v. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização de trabalho

Numa análise mais geral, é de salientar que, de acordo com os elementos da população do concelho de Arouca, existia um clima de trabalho (quando tal se verificava) relativamente favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar, isto se considerarmos somente os posicionamentos de concordância. Neste ponto, somados, eles representavam 56,3%.

Não se pode, contudo, negligenciar as dificuldades apontadas, expressas identicamente em proporções de discordância (total ou parcial) relativamente significativas – veja-se que, em conjunto, elas situavam-se nos 40,6%. Perante isto, tudo parecia indicar a necessidade de se garantir um maior diálogo entre as partes intervenientes de forma a se atenuarem eventuais obstáculos na gestão equilibrada das responsabilidades familiares e profissionais.

Em paralelo, importa referir que os inquiridos davam conta de um cenário, a nível laboral, de repartição justa de responsabilidades entre homens e mulheres, asseverando progressos em matéria de igualdade de oportunidades e de tratamento em termos de trajeto profissional (72,7%) no seu local de trabalho, não existindo grande espaço para a presença de representações estereotipadas dos papéis de género em função da natureza e/ou tipo de trabalho desempenhado[78].

Tabela 80 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre a discriminação com base no sexo, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar	14,5%	**29,1%**	**32,7%**	23,6%
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens	10,9%	16,4%	**30,9%**	**41,8%**
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres	**61,8%**	21,8%	12,7%	3,6%

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

[78] A discordância total, neste caso, tal como se pode ver pela tabela respetiva, situava-se nos 61,8%, tendo sido igualmente mais relevante o posicionamento de desacordo das mulheres (p=0,048).

vi. Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Reconhecendo a importância desta dimensão e, dessa forma, as responsabilidades das entidades empregadoras na aplicação de práticas normativas e profissionais, a fim de facilitar um clima de trabalho capaz de dar resposta a modelos de cooperação entre as partes envolvidas e ajudar ao acesso e à manutenção dos trabalhadores no emprego, fomentando, ao mesmo tempo, a participação equilibrada dos mesmos na vida familiar e laboral, podemos concluir que, de um modo geral, existia, por parte das entidades empregadoras, de acordo com a população em estudo, uma certa sensibilidade às suas necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (em especial, aquando da adoção de regimes diferenciados de horários) (60%).

Na verdade, o esforço verificado era muito mais centrado no cumprimento generalizado da legislação em vigor nesta matéria – traduzível nas elevadas proporções relativas de afirmações (entre 62,8% e os 79,5%) dos inquiridos quanto à possibilidade de substituição de trabalhadores em gozo de licenças de maternidade e/ou parentalidade e do gozo de licenças parentais e de adoção. Quanto à opção de horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação das mães trabalhadoras, aqui a significância era bem mais expressiva (84,3%), ajudando a deduzir uma certa igualdade de oportunidades por parte das mulheres no trabalho e uma gestão orientada para as necessidades da família.

Tabela 81 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal – Itens	Não	Sim
A entidade empregadora, dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras	**70,8%**	29,2%
A entidade empregadora fomenta o trabalho a partir de casa e/ou teletrabalho ou opção por horário de trabalho flexível, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras	**60,7%**	39,3%
A entidade empregadora aquando da marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras	40,0%	**60,0%**
A entidade empregadora possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação	15,7%	**84,3%**
A entidade empregadora incentiva a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei [(a)]	25,6%	**74,4%**
A entidade empregadora concede licença por adoção com duração à que se encontra prevista na lei [(a)]	20,5%	**79,5%**
A entidade empregadora procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental [(a)]	37,2%	**62,8%**
A entidade empregadora concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadores/trabalhadoras	**88,4%**	11,6%

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Não dispondo, na sua grande maioria, de equipamentos apropriados de apoio/acolhimento dos filhos/as (70,8%) para fazer face a situações de guarda/assistência aos elementos dependentes menores do agregado familiar e permitir, da parte dos trabalhadores e trabalhadoras, uma maior conciliação das suas responsabilidades profissionais, familiares e educativas decorrentes de assistência aos/às filhos/as, também era verdade que, de acordo com os inquiridos, as respetivas entidades empregadoras não concediam especiais benefícios monetários ou em espécie, para além dos previstos na lei, por maternidade e/ou paternidade (88,4%), factos reveladores dos desequilíbrios existentes entre mercado de trabalho e Estado-Providência na sociedade portuguesa (Esping-Andersen, 1999) e da fraca preocupação das organizações para lá da manutenção dos direitos adquiridos. Ademais, será de referir a fraca sensibilidade das mesmas em fomentar modalidades alternativas de trabalho (como a partilha de postos de trabalho, os regimes diferenciados de horários e o trabalho realizado a partir de casa e/ou teletrabalho).

vii. Clima organizacional

Finalmente, há que realçar que, nos diferentes subpontos de análise do clima organizacional, existia o entendimento, por parte da população em estudo, da existência de um clima organizacional relativamente propício para a conciliação da vida pessoal e profissional, tanto no que dizia respeito à adoção de práticas profissionais relativamente equilibradas e alicerçadas nas necessidades pessoais dos trabalhadores, como na procura de encorajamento, junto dos trabalhadores, de aptidões necessárias à maior articulação entre a vida profissional, pública e privada (a).

Tabela 82 – Representações dos elementos da população do município auscultados sobre o clima organizacional, à data de 31 de dezembro de 2020 (%).

Clima organizacional – Itens	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho [(b)]	11,9%	22,0%	**32,2%**	**33,9%**
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional [(a)]	15,5%	**20,7%**	**46,6%**	17,2%
Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa [(a)]	20,7%	**22,4%**	**41,4%**	15,5%
Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado [(c)]	5,3%	17,5%	**40,4%**	**36,8%**

Fonte: Inquéritos por questionário à população do concelho de Arouca, 2021.

Sendo certo que estes últimos itens reuniam identicamente proporções não menos relevantes de discordância parcial, deixando transparecer a necessidade de uma maior intervenção nos procedimentos e nas práticas de gestão organizativa, também é verdade que a adoção de horários mais flexíveis agregava posicionamentos mais concordantes, permitindo, assim, aos trabalhadores atender a eventuais situações familiares e/ou pessoais (b). Por outro lado, importa mencionar que, em contexto de trabalho, uma parte muito significativa dos respondentes referia ser reduzido o fator discriminação em razão da idade, sexo, educação, orientação sexual, etnia, etc. (c).

VII. Principais Reflexões

Em 2021, o concelho de Arouca revelava – num cenário de perda populacional – uma maior representação do sexo feminino (com 52,0% do total existente) face ao sexo masculino que, neste caso, apresentava uma proporção relativa ligeiramente inferior (48,0%), sendo que uma grande percentagem da população do município encontrava-se em idade ativa, visto ser a faixa dos "15 aos 64 anos de idade" aquela que detinha uma maior expressividade (65,7%).

A análise das características demográficas permitiu constatar o reforço crescente do fenómeno de duplo envelhecimento local, isto é, ao aumento claro da população mais envelhecida e à redução da proporção de jovens, com impactos claros no comportamento do índice de dependência total (33,3%)

Atendendo à informação relativa à composição da estrutura familiar populacional, e mais concretamente ao quadro dos perfis de conjugalidade existente, observou-se que o casamento (institucionalizado) continuava a revelar alguma importância relativa. Em termos de evolução dos agregados familiares, ainda que os últimos dados apontem para uma importante variação negativa do seu número (1,9%), é preciso ter em conta que, em 2011, a dimensão média das famílias era de 3 elementos. Há que realçar também que a proporção das famílias clássicas unipessoais do município de Arouca detinha algum significado (6,3%), denotando-se, de um lado, um crescimento significativo das famílias unipessoais constituídas por pessoas com mais de 65 anos – sobretudo mulheres, muitas vezes a viver processos de isolamento residencial e social, muito à custa do "emagrecimento" dos laços familiares – e, do outro, uma significância da proporção de núcleos familiares monoparentais constituídos por mães com filhos no total de núcleos familiares monoparentais registados no município (88%) – que, tendo crianças e/ou jovens a cargo, veem acumular as dificuldades na conciliação entre a esfera profissional, a vida familiar e pessoal.

No que respeita à informação relativa à população de nacionalidade estrangeira a residir no município de Arouca, é de denotar que esta, desde 2015, aumentou – representando, em 2020, quase 5% do total de população residente – e vem revelando uma distribuição, em matéria de representação de género, relativamente equitativa (embora com uma maior preponderância para o sexo feminino).

Olhando para os dados que dizem respeito à escolaridade da população do território, em 2011, segundo a desagregação por sexo, vimos que o segmento masculino assumia, no geral, uma posição relativamente mais favorável entre os níveis de instrução básicos e médios (principalmente, no 2º e 3º ciclos do Ensino Básico e Ensino Médio) e que, do outro, havia maior vantagem do universo feminino no nível de Ensino Superior (M: 5,5%; F: 9,1%).

As áreas de ensino, no ano letivo de 2018/2019, eram transversais, havendo uma forte expressão dos cursos de Ciências e Tecnologias junto da população estudantil

inscrita nas áreas Científico-humanísticos do Ensino Secundário Regular, enquanto que, no Ensino Secundário Profissional, destacavam-se as áreas da hotelaria e restauração e dos audiovisuais e produção dos media. É de realçar, ainda, que, entre 2015 e 2019, verificou-se um importante decréscimo global da taxa de retenção e desistência no Ensino Básico, em especial no 2º ciclo, e uma ligeira descida da mesma taxa no Ensino Secundário, à exceção do 10º ano – ano que revelava uma taxa na ordem dos 13%.

No ano letivo de 2019/2020, percebia-se, ao nível da integração do pessoal docentes na oferta escolar pública local, uma forte presença do sexo feminino em todos os níveis existentes. Já a presença do segmento masculino no corpo docente, como se pode ver, apenas ganhava algum destaque no 3º ciclo do Ensino Básico e no Ensino Secundário.

No domínio do emprego e do mercado de trabalho, verificava-se que, no concelho de Arouca – muito embora uma parte substancial das mulheres estivesse, em 2011, plenamente integrada no mercado de trabalho (note-se que elas representavam 43,1% do total da população ativa) – a taxa de atividade total encontrava-se nos 52,7%, sendo bem visível a posição privilegiada dos homens (62,4%).

Em paralelo, a taxa de desemprego feminino do concelho de Arouca era bastante superior à do desemprego masculino (M: 6,4%; F: 10,4%), confirmando a maior vulnerabilização social do primeiro grupo.

Uma leitura acerca do perfil do tecido socioeconómico local, levou-nos a constatar que existia, em 2019, uma reduzida representação das mulheres empregadoras no município, dando conta de importantes diferenciais de género nas lideranças organizativas, já que na categoria de empregador, continuavam a ser os homens aqueles que detinham predominância (M: 387; F:102).

Observando a informação relativa à distribuição das remunerações, era de denotar, também em 2019, que a diferença entre o salário mínimo nacional e a remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem no concelho de Arouca era de -207€. Mas, em termos de ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem, a presença de disparidades de género, entre os anos de 2015 e 2019, era muito notória. Veja-se que, em 2019, as mulheres auferiam, em média, menos 133,6€ mensais por comparação aos homens.

Ao mesmo tempo, é de referir que o ganho médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem encontrava-se, em 2019, abaixo do ganho médio dos trabalhadores. Esta assimetria estava patente em todos níveis de ensino, com maior discrepância nos patamares superiores.

Da análise da informação relativa aos equipamentos de educação pré-escolar, verificou-se que continuava a existir uma taxa de resposta/cobertura pública no apoio à população infantil satisfatória (genericamente, de 74% a 92%) e que sobre os equipamentos desportivos existentes havia uma ampla diversidade modalidades pelas várias estruturas (desde municipais a associativos), importantes para o desenvolvimento

de atividades lúdicas, físicas e desportivas da sua população, sendo, no entanto, clara, entre os atletas de desporto federado, uma preponderância muito significativa do sexo masculino (na ordem dos 78%) face do sexo feminino a (22%).

Os dados relativos à taxa de cobertura dos equipamentos sociais, à data de 2011, demonstravam, um tipo de resposta mais favorável no apoio à população infantil, designadamente à primeira infância, ainda que observasse, mais tarde, em 2014, a presença de algumas margens entre a capacidade de apoio dada pelas creches locais e as vagas efetivamente preenchidas. Porém, em outras franjas da população o território revelava algumas fragilidades: de um lado, e não obstante a relação ajustada entre a capacidade de resposta e o número de vagas preenchidas dos equipamentos, é de considerar a necessidade de reforço da resposta, no território, ao nível de equipamentos de apoio à pessoa com deficiência; do outro lado, era possível confirmar, em 2014, diferenciais de resposta ao nível dos Centros de Dia e dos Serviços de Apoio Domiciliário.

Na estrutura da Câmara, um exame mais detalhado sobre a distribuição de homens e mulheres por cargos dirigentes levou-nos a constatar que, à data de 31 de dezembro de 2020, existia uma repartição relativamente homogénea pelos serviços, ainda que se notasse uma ligeira maior representação do sexo feminino. Em paralelo, conseguia-se aferir, ao nível de estrutura organizativa, que as mulheres se encontravam representadas em áreas de Planeamento e Obras, Desenvolvimento Social e Contabilidade, ao passo que os homens em cargos dirigentes ocupavam maioritariamente as áreas de Ambiente e Urbanismo e Expediente e Gestão de Recursos Humanos. A taxa de feminização do Município de Arouca na ordem dos 49,2%, correspondendo a um total de 93 trabalhadoras, e o índice de tecnicidade (no sentido lato) era de 25,9%, dando conta da ocupação maioritária das mulheres e de uma ligeira presença de dinâmicas de indução de procura de bens escolares/qualificações na estrutura organizativa municipal. Por outro lado, o Município registava uma taxa de envelhecimento elevada, concentrada na ordem dos 36,5%. De referir, ainda, que os/as trabalhadores/as do Município de Arouca portadores de incapacidade/deficiência (n=7) representavam, no ano de 2020, 3,7% do total dos recursos humanos existentes, sendo a sua distribuição segundo o sexo relativamente equilibrada (M:57,1% e F:42,9%) e exclusiva na categoria profissional de «assistente técnico».

No que respeita aos dados relativos ao absentismo (ausências ao trabalho), é de notar que, durante o ano de 2020, a incidência deste fenómeno era maior nos trabalhadores do Município de Arouca. A doença constituía o principal motivo para a ausência no trabalho por parte dos trabalhadores, denotando-se uma maior tendência dos homens (em predomínio com o cargo de «assistente operacional») a faltar mais por este motivo. Em menor proporção, verificou-se a maior importância da ausência ao trabalho por motivos de férias ou assistência a familiares por parte das mulheres, dando conta das posições desiguais no domínio do trabalho, do emprego e da organização da vida familiar.

No que respeita às perceções de género, quando questionada sobre se o horário praticado permitia conciliar a vida profissional e pessoal, a resposta da população em

estudo era perentória em termos de oportunidades. A realização das tarefas domésticas, de compras para a casa e de acompanhamento a consultas de descentes e/ou ascendentes eram reportadas como sendo atividades diárias a cargo das trabalhadoras do município, dando conta do seu posicionamento desigual na conciliação entre as esferas pessoal e familiar, sendo, todavia, de mencionar que a cedência do seu tempo na prestação de apoio a menores e ao cuidado de pessoas adultas dependentes não deixava de ser partilhada com os cônjuges, o mesmo se sucedendo nas tarefas relacionadas com o voluntariado e/ou participação cívica.

Analisando a composição dos órgãos sociais das associações sociais que responderam ao questionário, é de destacar uma fortíssima presença das mulheres no quadro organizacional geral (90,2%) tanto no que respeita ao número total de trabalhadores, como o número de trabalhadores em cargos de chefia. De acordo com os dirigentes das organizações sociais, havia uma procura em garantir um clima organizacional favorável à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, em especial nas dimensões referentes ao gozo/concretização de direitos de maternidade/paternidade, à realidade ajustada dos horários de trabalho e à dotação de infraestruturas e equipamentos de apoio social. Nestas entidades, não havendo uma gestão de carreira ou mesmo uma avaliação de desempenho formais, percebe-se que não tivessem em consideração determinadas dimensões de género. As indicações dadas permitiam perceber que, num cenário generalizado de pouca sensibilidade em relação à temática da igualdade de género e de equilíbrio de disparidades em matéria de igualdade de oportunidades de progressão profissional e de conciliação entre as esferas profissional e familiar, havia um posicionamento positivo em relação a certos itens, designadamente a transparência e objetividade de critérios na seleção, a utilização de linguagem inclusiva e neutra e a representação equilibrada de género na equipa de seleção. Ficou também claro que, da parte dos dirigentes, se notava uma procura no incentivo aos/as trabalhadores/as para apresentação de sugestões que contribuíssem para a igualdade entre ambos os sexos, a maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade, podendo ser um bom indício de tentativa de equilíbrio das relações sociais de género no mundo laboral.

Da parte dos trabalhadores da organizações sociais, observou-se, por seu turno, uma discordância muito expressiva e generalizada em relação a representações assimétricas e estereotipadas dos papéis femininos e masculinos tanto no seio da estrutura familiar, bem como na gestão da vida profissional, de um lado; e uma discordância generalizada face às disparidades existentes entre homens e mulheres, com maior prejuízo para o segundo grupo, no que toca à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor igual e às oportunidades de procura de emprego e de participação na esfera profissional e pública, do outro. Posicionando-se desfavoravelmente em relação a disposições tidas sobre o papel predominante do homem em detrimento do da mulher na esfera profissional e familiar e as representações em que eram evidentes as assimetrias da divisão sexual do trabalho, os trabalhadores reportavam a existência de um clima de trabalho favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar, não obstante a presença de aspetos a melhorar.

Reconheciam ainda a presença de um ambiente organizativo favorável ao tratamento (não discriminatório) face determinadas franjas da população com determinadas características (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.).

Finalmente, e no que toca às principais perceções da população residente a trabalhar no concelho, pudemos aferir, genericamente, que havia uma leitura sobre a desigual participação feminina no mercado de trabalho e na vida cívica/política em geral, refletindo os obstáculos ainda perseverantes neste domínio e reconhecimento do trabalho feminino e da igualdade de acesso/participação na governação e na vida pública do território como elemento chave na aceleração e consolidação da mudança em direção a uma participação igualitária de homens e mulheres na tomada de decisão política. Do outro lado, foi possível apurar uma fraca expressividade no reconhecimento de clima de trabalho relativamente favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar, já que as posições significativas de discordância (total ou parcial) pareciam indicar a necessidade de um maior diálogo entre as partes intervenientes de forma a se atenuarem eventuais obstáculos na gestão equilibrada das responsabilidades familiares e profissionais.

VIII. A Estratégia Municipal para a Igualdade de Género e a Não Discriminação

Análise do Contexto

Neste ponto, encontram-se compiladas as potencialidades e os principais aspetos a melhorar no território, por dimensões de análise interna (da Autarquia) e externa (ao Concelho), resultantes da aferição da análise dos resultados do diagnóstico realizado em todas as suas vertentes.

MUNICÍPIO DE AROUCA – A Autarquia	
POTENCIALIDADES	**ASPETOS A MELHORAR**
Plena integração das mulheres na estrutura organizativa municipal (taxa de representatividade feminina em cargos dirigentes de 54%), não obstante as assimetrias de género na distribuição ocupacional	Proporção muito expressiva de homens nos vários patamares da organização municipal, especialmente nos patamares superiores e, por correlação, nota-se a presença de elementos de evidente segregação vertical (dada a pouca representatividade das mulheres em cargos de chefia, de topo e de decisão).
Presença muito semelhante de homens e mulheres em termos de composição dos RH do Município (taxa de feminização de 49,2%)	Registo de um índice de tecnicidade (no sentido lato) de 25,9%, dando conta de uma ligeira presença de dinâmicas de indução de procura de bens escolares/qualificações na estrutura organizativa municipal.
Representatividade das mulheres mais evidente na carreira de «dirigente intermédio», «técnico superior» e de «assistente técnico», o que fazia denotar uma certa especialização da parte deste segmento, enquanto os homens destacavam-se mais nos cargos/carreiras de «informática» e de «assistente operacional».	Registo de uma tendência de envelhecimento da população trabalhadora no município: escalões etários dos “55 aos 59 anos de idade” (19,6%) e dos “40 aos 49 anos de idade” (34,4%) eram os mais representativos e a taxa de envelhecimento era elevada (36,5%).

Ausência de desigualdades salariais entre os sexos no cargo de «dirigente» (proporcionalidade ao nível das qualificações socioprofissionais).	Concentração, junto dos trabalhadores do sexo masculino, de níveis de escolaridade claramente mais baixos, correspondendo ao 4º ano e ao 6º ano do Ensino Básico.
Presença importante de níveis de qualificação/escolaridade de nível intermédio e superior por parte dos/as trabalhadores/as do Município – expressividade do Ensino Secundário/12º ano (26,9%) e da Licenciatura (26,5%).	Manutenção do modelo tradicional de divisão sexual de papéis nas esferas profissionais e familiares aquando da análise dos dados referentes às horas de trabalho extraordinário e ao tipo de descanso semanal: nas horas de trabalho extraordinário diurno, as mulheres registavam valores claramente superiores e nas de descanso semanal obrigatório e complementar, a situação era contrária (a diferença situava-se, respetivamente, na ordem das 154 e 402 horas).
Posicionamento mais favorável das trabalhadoras do município, por comparação aos seus congéneres masculinos, no que toca à escolaridade [registos mais elevados quer em patamares de instrução de nível médio e superior – Licenciatura (35,5%) e Mestrado (4,3%) –, quer em patamares de nível intermédio - Ensino Secundário/12º ano (36,6%), Ensino Secundário/11º ano (5,4%) e Ensino Básico/9º ano (9,7%)].	Maior incidência do fenómeno de absentismo laboral junto dos trabalhadores do sexo masculino (exclusivamente nos cargos de «assistente operacional»), ainda que a ausência ao trabalho (essencialmente por motivos de férias ou assistência a familiares) tivesse maior expressividade nas mulheres, perpetuando-se uma lógica de divisão tradicional dos papéis de género, geralmente associando à mulher o papel mais expressivo e de cuidadora.
Classificação do Município como uma entidade boa (resultados entre 60 e 80 pontos) em termos de Igualdade de Género (reflexo do trabalho desenvolvido ao longo do tempo).	Necessidade de maior investimento em formação e de uma governança municipal que privilegie a igualdade e a não discriminação no tratamento da informação (taxa de investimento em formação de 0,08% e ausência de informação desagregada por sexo).

Incorporação do princípio de igualdade entre homens e mulheres no planeamento estratégico do Município, encontrando-se formalmente expresso nos documentos da entidade (relatórios, planos de atividades e regulamentos).	Ausência de cabimentação de verbas e/ou outro tipo de recursos para a implementação de medidas e de ações no âmbito da Igualdade de Género (necessidade de maior investimento).
Existência de uma unidade mais direcionada para as questões da Igualdade de Género em contexto de trabalho e meio comunitário (resposta mais efetiva à problemática).	Inexistência da definição de objetivos claros e mensuráveis que visem a promoção da Igualdade de Género.
Cumprimento (em matéria de recrutamento e seleção) dos princípios da Igualdade de Género e Não Discriminação em função do sexo nos anúncios e nos critérios e procedimentos de recrutamento e de seleção e de nomeação interna (salvaguarda dos princípios de neutralidade).	Carência de um código de conduta que defina claramente as questões da igualdade de género e da não discriminação na relação com as partes interessadas, essencialmente no que diz respeito à externalização dos serviços.
Preocupação do Município com a aplicabilidade dos princípios de Igualdade de Género e Não Discriminação, aquando da definição e constituição das suas equipas de seleção e da realização de recrutamento em regime de *outsourcing*.	Ausência de uma avaliação da promoção dos princípios de igualdade de género e não discriminação em entidades tuteladas pelo Município. Necessidade de manutenção da informação relativa aos processos de recrutamento e seleção tratada por sexo (melhor aferição e integração da perspetiva de género nas práticas da organização).
Cumprimento positivo, por parte do Município, de todos os itens do diagnóstico ao nível de gestão de carreiras e renumerações, diálogo social e participação dos trabalhadores e respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho.	Inexistência de informação desagregada segundo o sexo relativamente à frequência de ações de formação contínua desenvolvidas pelo Município.

	Ausência de um circuito formalizado de apresentação de queixas de casos de discriminação em função do sexo.
Incentivo do Município, à apresentação de sugestões (por parte dos trabalhadores) que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade.	Lacunas na disponibilização de equipamentos próprios e serviços de apoio de proximidade (ou protocolos) seja na área da infância e de juventude, da terceira idade ou da deficiência e ausência de apoio financeiro para pagamento de serviços de acolhimento a filhos/as e de serviços de saúde nas suas instalações, alargados inclusive a familiares.
Possibilidade, dada aos trabalhadores/as, de opção por um conjunto de modalidades de horário trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (horários de trabalho flexíveis; adaptação do tempo semanal de trabalho; adoção do regime de trabalho a tempo parcial e horários por turnos rotativos). Tratamento igualitário, por parte do Município, no exercício de direitos de assistência à família por parte dos seus trabalhadores e de direitos parentais (designadamente, incentivo dos homens ao gozo do período de licença voluntária de uso exclusivo do pai - conforme previsto na lei - e à partilha com a mãe da licença parental).	Inexistência de apoio financeiro, por parte da entidade, para pagamento de serviços de acolhimento aos filhos/as dos trabalhadores, assim como de divulgação dos vários recursos existentes que facilitem uma melhor conciliação trabalho-família.
Inclusão do princípio da Igualdade e Não Discriminação na estratégia de comunicação (interna e externa), sendo utilizadas formas gramaticais inclusivas e neutras, uma linguagem e imagens não discriminatórias (em função do sexo) na publicidade e na promoção das suas atividades.	Uma franja importante dos trabalhadores (39,1%) indicava, em 2020, não ter informação sobre os apoios disponibilizados pelo Município e referiam (52,7%), de forma idêntica, não beneficiar de nenhum tipo de apoio. Uma parte importante dos respondentes (36,4%) referia não ter qualquer conhecimento

	sobre os acordos existentes entre o Município e os parceiros locais.
A grande maioria dos trabalhadores inquiridos (79,4%) afirmava que o horário praticado tem permitido conciliar a vida profissional e pessoal, não obstante os seus impactos diferenciados junto dos trabalhadores e trabalhadoras (quer em termos de práticas, quer em grau de envolvimento).	Apesar de alguma transversalidade das temáticas das ações de formação levadas a cabo pelo Município, a participação dos/as trabalhadores/trabalhadoras é ainda pouco significativa (em especial, em formação contínua e direito laboral).
A grande maioria dos trabalhadores inquiridos (79,1%) declarava não existirem situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município, ainda que não seja de negligenciar os posicionamentos negativos (20,9%) – que apontavam para a sua manutenção ou aumento.	A proporção dos trabalhadores que assumia alguma vez ter sido alvo de situações de discriminação, designadamente por tipo de assédio, detinha uma certa importância. O assédio moral era aquele que exibia valores mais expressivos (17,3%).
A grande maioria dos trabalhadores inquiridos (79,1%) considerava que o Município tem presente o princípio da Igualdade e da Não discriminação em função do sexo nos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos.	Na atribuição de remunerações complementares (designadamente, prémios de desempenho e outras regalias), somente uma parte dos inquiridos (47,3%) considerava que o Município tinha presente o princípio da Igualdade e da Não Discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por motivos de assistência a familiares e gozo de licenças de parentalidade).
Os/as trabalhadores/as auscultados/as consideravam que era importante ter como benefícios a disponibilização de serviços de apoio ao trabalho doméstico, a existência de equipamentos de apoio à infância (creche) e à	Na avaliação dos usos do tempo na esfera pessoal e profissional do contingente de trabalhadores auscultado, verificou-se a persistência dos papéis sexuais e da divisão sexual do trabalho por género em matéria de atividades de assistência aos filhos e de

população idosa e, ainda, serviços de colónias de férias (filhos).	repartição das tarefas do lar (com maior penalização para as trabalhadoras do Município).
Os/as trabalhadores/as auscultados/as consideravam ser importante: a redução de horário de trabalho (em especial para quem tinha filhos menores de 6 anos); a manutenção do teletrabalho como uma modalidade de trabalho disponível e a disponibilização de atividades de lazer e a existência de subsídios/apoios para filhos estudantes.	A persistência de desigualdades de género no trabalho doméstico e familiar (e em especial a posição desigual das mulheres) continuava a ser uma evidência, sobretudo com os encargos associados ao acompanhamento à família (descendentes e ascendentes).
Num quadro de forte discordância perante as visões tradicionais (e desiguais) de género, os trabalhadores do Município davam conta de um clima de trabalho favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar, não obstante a presença de aspetos a melhorar. Os/as trabalhadores/as do Município davam conta, identicamente, de um quadro de trabalho assente na divisão justa de responsabilidades entre homens e mulheres, asseverando o sentido de igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de promoção profissional e de gestão do percurso laboral. Os/as trabalhadores/as evidenciavam um ambiente de trabalho pouco sensível a divisões de cargos/funções em função do sexo e consonante com o princípio de Não Discriminação (tratando com respeito pessoas com características diversas - diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.).	Registo importante de variações de posição/perceção dos trabalhadores auscultados, deixando evidenciar algumas ambivalências face ao clima organizacional: - ligeira satisfação em matéria de conciliação da vida pessoal e profissional (quer em termos de incentivo, como de práticas internas); - necessidade de melhorias na adoção generalizada de horários mais flexíveis.

MUNICÍPIO DE AROUCA – VERTENTE EXTERNA	
POTENCIALIDADES	**ASPETOS A MELHORAR**
Existência do Espaço Trevo (2006) – estrutura de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e de género/resposta territorializada com contributos para a promoção da segurança, da capacitação e da autonomia das vítimas. Disponibilidade de Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (apoio a pessoas e famílias com problemas relacionados com situações de exclusão social ou de emergência, incluindo vítimas de violência doméstica). Presença de um Centro de Documentação para a Igualdade na Biblioteca Municipal (importância do acesso ao público a fontes e recursos informativos sobre personalidades femininas com destaque na luta pela igualdade, segurança, liberdade, integridade e dignidade das mulheres e pela erradicação da violência).	Importância de uma divulgação mais ampla da ação/intervenção do Espaço Trevo – lógica de proteção, prevenção e punição da violência no espaço privado e público (por via da identificação de indicadores de risco) e de consciencialização e mobilização da comunidade em torno das manifestações de violência no tecido económico, social e cultural do território.
Assinatura em 2011 (e ratificação em 2019) de Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) – histórico/preocupação com a problemática da Igualdade de Género e Não Discriminação. Assinatura de Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (2020) (parceria Casa dos Choupos e os Municípios da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria) –	Difusão do papel do(a)(s) Conselheiro (a)(s) para a Igualdade (em especial, da função de dinamização e execução das medidas de política local na perspetiva de género) – garantia de um acompanhamento mais próximo e qualificado destes elementos junto da comunidade.

melhoria da resposta supramunicipal de prevenção, proteção e combate à Violência Doméstica contra as Mulheres e à Violência Doméstica. Integração de Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) e designação de Conselheiros/as para a Igualdade.	
Desenvolvimento de conjunto de iniciativas relevantes dirigidas à comunidade em geral e também ao público escolar, em especial em momentos de celebração de efemérides relacionadas com problemática da Igualdade de Género e Não Discriminação e da Violência.	Necessidade de apostar na transversalidade de públicos-alvo (para lá da comunidade escolar municipal - histórico de trabalho desenvolvido), como o tecido organizativo social e a comunidade, sensibilizando e fomentando iniciativas /ações de consciencialização/debate sobre a problemática da Igualdade de Género e Não Discriminação, da Violência e da Conciliação Família-Trabalho.

ENSINO e SISTEMA ESCOLAR	
POTENCIALIDADES	**ASPETOS A MELHORAR**
Realização de ações/iniciativas que integram a problemática da Igualdade de Género na aprendizagem formal (âmbito curricular e extracurricular), de forma abrangente e adaptativa, alargando-a a todos os níveis de ensino, designadamente na disciplina de Cidadania e a outras atividades (palestras, workshops e *webinars*).	Ausência de investimento em ações de sensibilização e de formação (técnica e formal) para a temática de Igualdade de Género e Não Discriminação em todas categorias profissionais do sistema escolar municipal: professores/as; responsáveis de órgãos das escolas; administrativos e auxiliares educativos. Inexistência de iniciativas de promoção de uma maior paridade (necessárias para a atenuação das desigualdades existentes) ao nível das categorias profissionais do sistema escolar municipal: chefia e direção; pessoal docente e não docente.
Desenvolvimento de algumas ações concertadas entre a esfera da educação e da saúde escolar para o acesso universal e para a promoção da educação sexual e reprodutiva (iniciativas dirigidas a todos os anos de escolaridade, no âmbito do PRESSE e do PAPES).	Inexistência de iniciativas de combate ao abandono escolar, em particular dirigidas à população masculina (dificuldades acrescidas à capacitação dos alunos para sua valorização pessoal e profissional e ao combate ao fenómeno de retração escolar nesta franja estudantil).
Realização de ações/iniciativas para a medição e o combate do *bullying* (sexual, homofóbico e transfóbico) em contexto escolar e familiar, mediante a realização de workshops, de sessões de sensibilização e de projetos.	Capacidade de resposta pouco alargada na realização de ações de auscultação e de sensibilização para o combate ao *bullying* e outras manifestações de violência (física e psicológica) em contexto escolar e familiar. Ausência de ações de promoção de igualdade de género e de combate à violência destinadas a pais, mães, encarregados de educação e comunidade em geral, numa lógica de valorização da influência da socialização

	familiar, da educação e formação no combate às desigualdades e à discriminação.

EQUIPAMENTOS SOCIAIS	
POTENCIALIDADES	**ASPETOS A MELHORAR**
Boa taxa de resposta/cobertura pública (2019/2020) no apoio à população infantil (primeira infância/creche) – lógica de garantia de educação e de promoção da valorização pessoal e social desta franja da população – não obstante, o registo de valores reduzidos em dois dos 6 estabelecimentos.	Diminuição da população estudantil no 1ºCEB (taxas de ocupação dos estabelecimentos inferiores a 100% [2014]) com impactos profundos na rede escolar pública, exige especial atenção em termos de medidas locais de promoção da natalidade (e, mais concretamente, de conciliação entre a vida familiar e profissional) como forma de assegurar a atratividade do território. Necessidade de uma resposta ainda mais alargada para as reais necessidades existentes ao nível da 1ª infância (existência de margens entre a capacidade de apoio dada pelas creches locais e as vagas efetivamente preenchidas).
Esforço de resposta mais alargada dos diversos equipamentos desportivos existentes no território (importância do apoio à prática desportiva e à adoção de um estilo de vida saudável) e de cobertura de diferentes modalidades.	Incremento da população mais idosa requer maior investimento nas respostas a prestar à população idosa, em particular, nas estruturas de ERPI, (taxas de cobertura reduzidas [2014]) – garantia de lazer e de ocupação do tempo livre e salvaguarda de prestação de cuidados primários a população fragilizada física e socialmente. Necessidade de reforço da resposta ao nível de equipamentos de apoio à população

	portadora de deficiência (não obstante a relação ajustada entre a capacidade de resposta e o número de vagas preenchidas) – vantagem em termos de políticas de combate à discriminação.
Reconhecimento do papel dos equipamentos culturais locais na valorização da memória e identidade cultural concelhia e do património natural: - Biblioteca Municipal, Museu Municipal, o Museu de Arte-Sacra e Capela da Misericórdia (vila de Arouca); - Casa da Cultura de Fermedo, Centro de Interpretação Geológica de Canelas e Casa das Pedras Parideiras;	Representatividade do sexo feminino bastante reduzida na área do desporto federado municipal – necessidade de encarar o meio escolar também como estratégico no reforço do fomento da educação física e da prática desportiva das raparigas, na familiaridade com as modalidades desportivas e estruturas e equipamentos desportivos do concelho e na promoção da igualdade de género no desporto.

ORGANIZAÇÕES SOCIAIS	
POTENCIALIDADES	**ASPETOS A MELHORAR**
Posicionamento positivo (pela maioria dos dirigentes) em relação a certos itens, assegurando, desta forma, a temática da Igualdade e da Não Discriminação no seio organizacional, designadamente: transparência e objetividade de critérios na seleção; utilização de linguagem inclusiva e neutra e representação equilibrada de género na equipa de seleção;	Sub-representação masculina em cargos de direção e nas várias categorias profissionais do quadro organizativo (ação positiva em favor do sexo sub-representado).
Reconhecimento (pela maioria dos dirigentes) da ausência de discriminação (dentro das	Fraco investimento na promoção de condições favoráveis à igualdade de género nas dimensões relativas ao recrutamento externo e/ou à seleção de pessoal

organizações) aquando da atribuição de remunerações complementares. Adoção de uma tabela de renumerações indiferenciada e devidamente categorizada (por função).	(comprometimento da lógica de oportunidades e de garantia de paridade). Inexistência de manutenção e tratamento de informação por sexo (dificuldades acrescidas na aferição e integração da perspetiva de género nas práticas organizativas).
Procura (da parte dos dirigentes) em garantir um clima organizacional favorável à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, em especial nas dimensões referentes: gozo/concretização de direitos de maternidade/paternidade; realidade ajustada dos horários de trabalho e dotação de infraestruturas e equipamentos de apoio social;	Reduzida expressividade da igualdade de oportunidades de formação e de promoção e/ou promoção na carreira ou da possibilidade de interrupção na carreira para fins relacionados com frequência de estudos e/ou formação (condicionamento da igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho e na conciliação entre a esfera profissional e a vida familiar e pessoal).
Procura (dos dirigentes) no incentivo aos/as trabalhadores/as para apresentação de sugestões que contribuíssem para a igualdade entre ambos os sexos, a maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade (bom indício de tentativa de equilíbrio das relações sociais de género no mundo laboral).	Presença de um quadro generalizado de menor preocupação com as diferenças de género no processo de desenvolvimento de competências e formação profissional, com tradução no fraco investimento em formação dirigida a profissões/funções em que um dos sexos estivesse sub-representado e (ainda menos) na formação relacionada com a temática da igualdade (necessidade de maior sensibilização para o reforço de competências no domínio da igualdade).
Posição de discordância muito expressiva e generalizada (dos trabalhadores) em relação a representações assimétricas e estereotipadas dos papéis femininos e masculinos no seio da estrutura familiar e na gestão da vida profissional e as disparidades da divisão sexual do trabalho.	Inexistência de gestão de carreira e avaliação de desempenho formais que tenham em linha de conta determinadas dimensões de género.

Reconhecimento (da parte dos trabalhadores) de clima de trabalho favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar (não obstante a presença de aspetos a melhorar) e de um cenário de divisão justa de responsabilidades, ao nível do trabalho, entre homens e mulheres, confirmando o sentido de igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de promoção profissional e de gestão do trajeto laboral e da ausência de discriminação categorial no local de trabalho em função do sexo.	Pouca sensibilidade (por parte dos dirigentes) em relação à temática da igualdade de género e de equilíbrio de disparidades em matéria de igualdade de oportunidades de progressão profissional e de conciliação entre as esferas profissional e familiar. Reduzida literacia de direitos, gozo e partilha de licenças e fraca recetividade em fomentar modalidades alternativas de trabalho – partilha de postos de trabalho, regimes diferenciados de horários; trabalho a partir de casa/teletrabalho, etc. – (maiores obstáculos à conciliação plena entre vida profissional e pessoal).
Reconhecimento de ambiente organizativo favorável ao tratamento (não discriminatório) face determinadas franjas da população com determinadas características (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.).	Limitada definição da inclusão de critérios de mobilidade horizontal e vertical em prol da igualdade de oportunidades de carreira entre ambos os sexos.

MERCADO DE TRABALHO E COMUNIDADE	
POTENCIALIDADES	**ASPETOS A MELHORAR**
Posição de discordância muito expressiva e generalizada (da parte da comunidade auscultada) em relação a representações assimétricas e estereotipadas dos papéis femininos e masculinos no seio da estrutura familiar e na gestão da vida profissional e as disparidades da divisão sexual do trabalho (nomeadamente, sobre o papel tradicional da mulher na esfera privada e familiar).	Taxa de atividade feminina bastante inferior à masculina (2011) (necessária promoção de equilíbrio de género no que toca à inserção das mulheres no mercado de trabalho). Taxa de desemprego feminino bastante superior à do desemprego masculino (2011) (importância do combate/redução de situações de pobreza, exclusão/vulnerabilização social).
Perceção favorável (da parte da comunidade auscultada) à maior participação dos homens no cuidado aos filhos (desde o nascimento ou integração na família), a fim de assegurar a devida conciliação da vida familiar e profissional.	Reduzida representação de mulheres empregadoras no município (diferenciais de género nas lideranças organizativas).
Posição de discordância face às disparidades existentes entre homens e mulheres, com maior prejuízo para o segundo grupo, especialmente no que toca à igualdade de retribuição para trabalho igual ou de valor e às oportunidades de procura de emprego e de inserção no mercado de trabalho (consciencialização dos *gaps* salariais e dos elementos de segregação existentes no mercado laboral).	Presença de disparidades de género na avaliação do ganho médio mensal (2019) (necessidade de ações de incitação e sensibilização geral para a igualdade salarial entre homens e mulheres): - ganho médio mensal das trabalhadoras por conta de outrem (TCO) abaixo do ganho médio dos trabalhadores (transversal a todos níveis de ensino e com maior discrepância nos patamares superiores); - ganho médio mensal das trabalhadoras TCO notoriamente inferior ao dos trabalhadores nas categorias profissionais «quadros superiores», «quadros médios» e «encarregados, contramestres e chefes de

	equipa» (desigualdades muito notórias nos patamares superiores e intermédios das estruturas organizativas);
Posicionamento de desacordo (da parte da comunidade auscultada) relativamente aos desequilíbrios existentes, entre homens e mulheres, em matéria de integração socioprofissional (em particular, nos níveis superiores dos quadros organizativos) e de igualdade no acesso à formação profissional (com tradução nas oportunidades de evolução socioprofissional e de promoção na carreira).	Leitura (da parte da comunidade auscultada) da desigual participação feminina no mercado de trabalho e na vida cívica/política em geral – clara perceção sobre os obstáculos ainda perseverantes neste domínio e reconhecimento do trabalho feminino e da igualdade de acesso/participação na governação e na vida pública do território como elemento-chave na aceleração e consolidação da mudança em direção a uma participação igualitária de homens e mulheres na tomada de decisão política.
Posicionamento de forte discordância (da parte da comunidade auscultada) em relação a representações em que eram manifestas as assimetrias da divisão sexual do trabalho, nomeadamente aquelas que favoreciam e/ou valorizavam socialmente a prestação profissional do homem em detrimento do da mulher, e as visões tradicionais de profissões predominantemente masculinas e femininas.	Fraca expressividade (da parte da comunidade auscultada) no reconhecimento de clima de trabalho relativamente favorável ao equilíbrio entre a vida profissional e familiar – as posições significativas de discordância (total ou parcial) pareciam indicar a necessidade de um maior diálogo entre as partes intervenientes de forma a se atenuarem eventuais obstáculos na gestão equilibrada das responsabilidades familiares e profissionais.
Reconhecimento (da parte da comunidade auscultada) de um cenário de divisão justa de responsabilidades, ao nível do trabalho, entre homens e mulheres, confirmando o sentido de igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de promoção profissional e de gestão do trajeto laboral e ausência de grande	Fracas respostas de apoio por parte das entidades empregadoras (segundo a comunidade auscultada), nomeadamente: - equipamentos apropriados de apoio/acolhimento dos filhos/as, para fazer face a situações de

espaço para a presença de representações estereotipadas dos papéis de género em função da natureza e/ou tipo de trabalho desempenhado. Reconhecimento (da parte da comunidade auscultada) de certa sensibilidade das entidades empregadoras às suas necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (em especial, aquando da adoção de regimes diferenciados de horários; gozo de licenças de maternidade e/ou parentalidade e de adoção; horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação das mães trabalhadoras).	guarda/assistência aos elementos dependentes menores do agregado (garantia de uma maior conciliação das suas responsabilidades profissionais, familiares e educativas decorrentes de assistência aos/às filhos/as); - especiais benefícios monetários ou em espécie, para além dos previstos na lei, por maternidade e/ou paternidade.

Orientações para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca

Tendo por base a reflexão acerca das potencialidades e dos aspetos a melhorar face à realidade do concelho de Arouca no que concerne à igualdade de género e não discriminação, apontam-se, neste ponto, as pistas que irão verter no Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação do Município.

Estas pistas serão o ponto de partida para o Plano que, por seu turno, irá operacionalizar o *mainstreaming* de género, preconizada internacionalmente. O cumprimento do princípio da promoção da igualdade de género só será efetivo se o mesmo for incorporado, de forma transversal, nas diversas áreas e domínios da intervenção autárquica.

Orientações para o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Ao nível interno no município:

Assegurar uma governança municipal que privilegie a Igualdade e a Não Discriminação no tratamento da informação, desagregando-a por sexo e alargando-a a todos os departamentos, aos processos de recrutamento e seleção e às ações de formação, permitindo, assim, uma análise de género mais exaustiva;

Garantir uma governança municipal promotora da maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores, por via da elaboração de políticas e medidas estratégicas concretas (em domínios como: as boas práticas laborais, os serviços e apoios disponibilizados e o apoio profissional e o desenvolvimento pessoal);

Definir objetivos claros e mensuráveis que visem a promoção da Igualdade de Género e de Não Discriminação nas diferentes áreas de intervenção da política local;

Criar um código de conduta que defina claramente as questões da Igualdade de Género e da Não discriminação na gestão do organismo, melhorando a eficácia e a qualidade dos serviços;

Proceder a uma avaliação da promoção dos princípios de Igualdade de Género e Não discriminação em entidades tuteladas pelo Município como determinante de um efetivo exercício de cidadania;

Integrar as temáticas da Igualdade de Género e Não discriminação e da Conciliação trabalho/família nas ações internas, investindo e reforçando em ações de formação e informação junto dos seus/suas trabalhadores/as;

Garantir condições internas para uma maior divulgação dos direitos legais junto dos trabalhadores em matéria de assistência à família e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

Assegurar condições internas para implementar de forma generalizada modalidades alternativas de trabalho e de promoção da conciliação família-trabalho (exs. flexibilização na gestão dos horários de trabalho e opção pelo teletrabalho);

Prevenir manifestações de assédio no local de trabalho e promover uma cultura de Não Violência e de Não Discriminação, através de mecanismos/procedimentos específicos formais;

Sensibilizar (interna e externamente) para a utilização sistemática de linguagem inclusiva em função do género e para a desconstrução de estereótipos e papeis tradicionais de género.

Adotar uma comunicação interna e externa que privilegie as problemáticas da Igualdade de Género e da Não Discriminação e da Não Violência;

Divulgar a integração/presença dos/as Conselheiros/as para a Igualdade e da EVL e do seu papel, fomentando a sua participação em equipas multidisciplinares, nos serviços promovidos pelo Município e em iniciativas locais;

Ao nível externo no concelho:

Maior divulgação dos serviços do "Espaço Trevo" e do papel dos/as Conselheiros/as para a Igualdade;

Informar amplamente, junto da comunidade, a existência dos mecanismos de proteção de vítimas de violência doméstica e de outras formas de violência de género, bem como comunicar os principais procedimentos que devem ser acionados;

Promover e reforçar a ações/iniciativas de formação e ações de divulgação de informação sobre direitos e medidas promotoras de igualdade de género e de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;

Incentivar ações/iniciativas de sensibilização geral na desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género;

Fomentar uma representação equilibrada de homens e mulheres no tecido organizativo de cariz social, em especial em favor do sexo sub-representado;

Promover, junto do tecido organizativo de cariz social e da comunidade, ações/iniciativas de formação sobre a temática da igualdade de género e de oportunidades com impactos efetivos nas práticas profissionais e pessoais;

Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social para a manutenção e o tratamento de informação por sexo de forma a aferir e garantir a perspetiva de género nas práticas profissionais;

Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social para a utilização de linguagem mais transparente e inclusiva em função do género;

Sensibilizar o tecido organizativo de cariz social e a comunidade para um gozo equilibrado, quando necessário, dos direitos de assistência à família;

Reforçar, junto do tecido organizativo de cariz social e da comunidade, a temática da igualdade no que toca à retribuição para trabalho igual ou de valor igual e às oportunidades de procura de emprego e de participação na esfera profissional e pública;

Promover políticas que potenciem a priorização de atividades (na área da saúde e da ação social) para os segmentos da população mais carenciados (população idosa e portadora de deficiência), atendendo igualmente às questões da Igualdade de Género e da Não Discriminação;

Desenvolver iniciativas de fomento da frequência escolar por parte dos jovens (em especial, os do sexo masculino) e ações focalizadas de prevenção e combate ao abandono/retração escolar;

Investir em ações de formação/sensibilização para a temática da Igualdade de Género e da Não Discriminação junto do sistema escolar, tendo em conta uma lógica de maior paridade;

Promover e alargar as ações de auscultação e de sensibilização para o combate ao bullying e outras manifestações de violência (física e psicológica) em contexto escolar e familiar;

Trabalhar de forma mais sistematizada a temática da igualdade de género e da desconstrução de visões estereotipadas (presente na família, trabalho, etc.) junto da comunidade em geral, numa lógica de valorização da influência da socialização familiar, da educação e formação no combate às desigualdades e à discriminação;

Fomentar, junto da comunidade, o desenvolvimento de atividades desportivas e culturais com base em políticas integradoras da temática da Igualdade de Género, focando na importância do reforço da educação física e da prática desportiva das raparigas.

Promover o empreendedorismo feminino e uma maior presença das mulheres no mercado de trabalho, numa lógica de capacitação do equilíbrio de género nas lideranças e noutras áreas organizativas;

Promover uma maior integração dos munícipes (sobretudo mulheres) no mercado de trabalho, nomeadamente através do apoio na procura e criação de oportunidades de emprego e de formação profissional;

Sensibilizar as estruturas organizativas para a igualdade salarial entre homens e mulheres no sentido de atenuação de vários elementos de segregação e para a implementação de apoios no âmbito da conciliação família-trabalho;

Aprofundar a perceção de género no tecido empresarial relativamente à desconstrução de estereótipos e de papéis sociais tradicionais de género, à igualdade de acesso/participação nos patamares de decisão, bem como à conciliação trabalho/família e aos direitos de assistência à família;

A próxima etapa passa por se operacionalizar estas pistas em objetivos e ações a concretizar num Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município, tendo em conta as dimensões e eixos estratégicos de intervenção.

Referências

Bibliografia

Abranches, G. (2009). *Guia para uma Linguagem Promotora da Igualdade entre Mulheres e Homens na Administração Pública*. Lisboa: CIG, Trilhos da Igualdade. Disponível em: Guia_ling_mulhe_homens_Admin_Publica.pdf (cig.gov.pt)

Almeida, A. N. & Vieira, M. M. (2006). *A Escola em Portugal: Novos olhares, outros cenários*. Lisboa: ICS-UL.

Almeida, A. N., Ferreira, C., Ferrão, F. & André, I. M. (1995). *Os padrões recentes da fecundidade em Portugal*. Lisboa: Ministério do Emprego e da Segurança Social. Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Almeida, J. F., Costa, A. F. & Machado, F. L. (1994). Recomposição Socioprofissional e Novos Protagonismos In A. Reis (Ed.), *Portugal: 20 Anos de Democracia* (pp. 307-330). Lisboa: Círculo de Leitores.

APMD (2009). *Mais Desporto na Escola: Educando para a Igualdade*. Lisboa: APMD e CIG. Disponível em: cidadaniaemportugal.pt/apmd/

Bandeira, M. L. (1996). *Demografia e Modernidade: família e transição demográfica em Portugal*. Lisboa: Imprensa Nacional Casa da Moeda.

Baudelot, C. & Establet, R. (1998). *Allez les filles!*. Paris: Éd. Seuil.

Candeias, A. (2009). *Educação, Estado e Mercado no século XX: Apontamentos sobre o caso português numa perspetiva comparada*. Lisboa: Edições Colibri, FCSH-UNL.

CIDM (1999). *A abordagem integrada da igualdade de género "mainstreaming"*. Lisboa: CIDM.

CIG (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: CIG.

CIG (2010). *Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: CIG.

CITE (2001). *Guia de boas práticas para a conciliação da vida familiar e profissional*. Lisboa: DEPP.CIDES

CITE (2008). *Guia de autoavaliação em Igualdade de Género para as Empresas*. Lisboa: CITE. Disponível em: Guia de Autovaliação da Igualdade de Género nas Empresas - ORSE.eu by CORE CRL

COP (2020). Igualdade de Género: Recomendações de Boas Práticas. Lisboa: COP. Disponível em: conpaas.einzelnet.com/services/mediaservice/api/media

Duarte, F., Canço, D., Pinto, L.G G. (Coords) (2015). *A Igualdade de Género em Portugal 2014*. Lisboa : CESIS/CIG.

Duarte, F., Santos, F., Pinto, L.G. (Coords) (2013). *Igualdade de Género em Portugal 2013*. Lisboa: CESIS/CIG.

Durut-Bellat, M. (2004). *L'école des filles : Quelle formation pour quels rôles sociaux?.* Paris: L'Harmattan.

Esping-Andersen, G. (1999). *Les trois mondes de l'État-Providence : Essai sur le capitalisme moderne*. Paris : PUF.

Esteves, A. J. (1995). *Jovens e Idosos: Família, escola e trabalho*. Porto: Edições Afrontamento.

Ferrão, J. (1996). *A Demografia Portuguesa*. Lisboa: Cadernos do Público, ICS-UL.

Ferreira, V. C. (2003). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego: Uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. (Tese de doutoramento), FEUC, Coimbra, Portugal.

Ferreira, V. (2004). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego*. Porto: Afrontamento.

Ferreira, V. & Monteiro, R. (2013). *Planos para a Igualdade de Género nas Organizações: Contributos para o Desenho e Realização dos Diagnósticos Organizacionais*. *Sociedade e Trabalho*, *43*, *44*, *45*, 123-136. Disponível em: Planos para a igualdade género nas organizações.pdf (uc.pt)

Guionnet, C. & Neveu, E. (2004). *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*. Paris: Éd. Armand Colin.

Idãnez & Ander-Egg (2007). *Diagnóstico Social: Conceitos e Metodologias*. Porto: REAPN.

Leite, C., Almeida, J., Vais, R. & Ferreira, V. (Coords.) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_gestao_pessoas.pdf (uc.pt)

Lopes, M. & Ferreira, V. (Coords) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_cultura.pdf (uc.pt)

Lopes, M. & Ferreira, Virgínia (Coords.) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo, Habitação e Ambiente*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_urbanismo_habitacao_ambiente.pdf (uc.pt)

Madruga Torremocha, I. (2006). *Monoparentalidad y política familiar: Dilemas en torno a la madre cuidadora/madre trabajadora*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coords) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_mobilidade_e_transportes_digital.pdf (uc.pt)

Monteiro, R. & Ferreira, V. (Coords) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_seguranca_prevencao_violencia_digital.pdf (uc.pt)

Múrias, C. & Ferreira, V. (Coords) (2016). Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Violência no Trabalho. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_violencia_trabalho.pdf (uc.pt)

Nazareth, J. (1996). *Introdução à Demografia: Teoria e Prática*. Lisboa: Editorial Presença.

Pereira, E. M. S. (2000). *Famílias monoparentais: Abordagem quantitativa*. Lisboa: Instituto para o Desenvolvimento Social.

Perista, H. & Silva, A. (2005). *Guia para o mainstreaming de género*. Lisboa: CIDM.

Pernas, G., Fernandes, M. V. & Guerreiro, M. D. (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: ISCTE.

Perista et al. (2016*). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Lisboa:CESIS/CITE. Disponível em: INUT_Policy_Brief.pdf (cig.gov.pt)

Queirós, M. (Éd.) (2011*). Políticas de Igualdade nas Autarquias Locais*. Lisboa: IGOT-UL/CIG, Universidade de Lisboa.

Queirós, M., Costa, N. M., Palma, P., Caetano, G. & Vieira, P. J. (2010). *Guia para o combate à discriminação nos Municípios: Planear para todos e para todas, planear a diversidade*. Lisboa: CIG. Disponível em: guic3a3o-combatediscrimina_isbn_cig.pdf

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coords.) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_educacao_digital.pdf

Saleiro, S. & Ferreira, V. (Coords.) (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES. Disponível em: LGE_saude_acao_social.pdf (uc.pt)

Torres, S. & Pereira, A.E. (1996). Padrões habitacionais na Área Metropolitana do Porto. *Estatísticas e Estudos Regionais*, *19*, 1-21.

Vasconcelos, P. (2002). Redes de apoio familiar e desigualdade social: estratégias de classe. *Análise Social*, *163*(37), 507-544.

Documentação consultada:

Agenda 2030 Para o Desenvolvimento Sustentável. Disponível em: ods_2edicao_web_pages.pdf (instituto-camoes.pt)

Câmara Municipal de Arouca (2014). *Diagnóstico Social, no âmbito da Rede Social de Arouca*.

Câmara Municipal de Arouca (2014). *Carta Social, no âmbito da Rede Social de Arouca*.

Câmara Municipal de Arouca (2020). Balanço Social do Município de Arouca. Disponível em: cm-arouca.pt/download-file.php?file=14597&hex=f338195944dab7d83c691c89142f14edfd0a59ce56ad2f336b03cb4d9899

Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local (Conselho dos Municípios e Regiões da Europa) (2006). Disponível em: charte_egalite_pt.pdf (ccre.org)

CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022). Disponível em: CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD) (2021-2025). Disponível em: 5bce7969-0918-4013-b95d-2a5a35a870c5 (inr.pt)

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) (2018- 2030). Disponível em: Portugal Mais Igual - CIG

Guia de Recursos na área da Violência Doméstica (2013-2022). Disponível em: CIG-VD

Local Gender Equality (2022). Disponível em: (HOME | LGE - Local Gender Equality (uc.pt))

Fontes de dados:

CIG (CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género)

Câmara Municipal de Arouca (cm-arouca.pt)

Eurobarómetro (www.europarl.europa.eu/)

GEP – MTSSS (Início - Gabinete de Estratégia e Planeamento (mtsss.gov.pt))

IEFP (Home - IEFP, I.P.)

INE (Portal do INE)

Infoescolas (Infoescolas - Estatísticas do Ensino Básico e Secundário (mec.pt))

MEC – DGEEC (Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência (mec.pt))

OM (Welcome - om (acm.gov.pt))

PORDATA (PORDATA - Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa)

Legislação consultada na área da Igualdade de género, tendo por base as orientações da CIG:

Bases Gerais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o **Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH)**, aprovada pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio;
- 3 em Linha – Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania;
- Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, reforça o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio, procedendo à décima segunda alteração ao Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, à sexta alteração à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e à quinta alteração ao Código de Processo do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 480/99, de 9 de novembro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro [Legislação consolidada] - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º;
- Constituição da República Portuguesa - **Princípio da igualdade** [Artigo 13.º]; **Reconhecimento da maternidade e a paternidade** como valores sociais eminentes [artigo 68.º];

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Lei n.º 60/2018, de 21 de agosto, que aprova **medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor** e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um **relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres**, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego;
- Lei n.º 133/2015, de 7 de setembro, que cria um mecanismo de **proteção para trabalhadoras gravidas, puérperas e lactantes**;
- Portaria n.º 84/2015, de 20 de março, cria e regulamenta a medida de **Promoção de Igualdade de Género no Mercado de Trabalho**, que consiste na concessão ao empregador de natureza jurídica privada de um apoio financeiro que visa incentivar a contratação de desempregados do sexo sub-representado em determinada profissão;
- Lei n.º 26/2019, de 28 de março, Regime da **representação equilibrada entre homens e mulheres** no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública;
- Lei Orgânica da Assembleia da República n.º 1/2019, de 29 de março, que procede à segunda alteração à Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, que aprova a Lei da Paridade;

- Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, que institui a representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa;
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 11-A/2015, de 6 de março, promove um maior **equilíbrio na representação de mulheres e homens nos órgãos de decisão das empresas** e institui **mecanismos de promoção da igualdade salarial**;
- Resolução do Conselho de Ministros de n.º 19/2012, de 8 de março, diploma que determina a obrigatoriedade de adoção de **Planos para a Igualdade** em todas as entidades do Setor Empresarial do Estado e a presença plural de mulheres e homens nas nomeações ou designações para cargos de administração e de fiscalização das empresas;

Conciliação vida profissional com a vida privada

- Lei n.º 90/2019, de 4 setembro, que reforça a proteção na parentalidade, alterando o Código do Trabalho e os Decretos-Leis n.ºs 89/2009, de 9 de abril, que regulamenta a proteção na parentalidade, no âmbito da eventualidade maternidade, paternidade e adoção, dos trabalhadores que exercem funções públicas integrados no regime de proteção social convergente, e 91/2009, de 9 de abril, que estabelece o regime jurídico de proteção social na parentalidade no âmbito do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade;
- Decreto-Lei n.º 85/2019, de 7 de janeiro, que permite trabalhadores/as da Administração Pública faltarem justificadamente para acompanhamento de menor de 12 anos no primeiro dia do ano letivo;
- Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

Bases gerais legislação na área da não discriminação em razão da deficiência ou incapacidade

- Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência (ENIPD)
- Lei nº 38/2004, de 18 de agosto, diploma que define as bases gerais do regime jurídico da prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência;
- O regime jurídico de acessibilidade ao meio edificado, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 125/2017, de 4 de outubro;

Igualdade no acesso ao emprego e à formação

- Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro , que cria o **Estatuto do Cuidador Informal** e altera o Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social e a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
- Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, que estabelece o sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%;

- Decreto-Lei nº 129/2017 de 9 de outubro, que aprova o programa "Modelo de Apoio à Vida Independente" (MAVI);
- Decreto-lei n.º 290/2009, de 12 de outubro, com as alterações introduzidas pela lei n.º 24/2011, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 131/2013, de 11 de setembro e pelo Decreto-lei n.º 108/2015, de 17 de junho, que o republica, diploma que cria o **Programa de Emprego e Apoio à Qualificação das Pessoas com Deficiência e Incapacidade** (PEAQPDI) e define o regime de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade;
- Despacho n.º 8376-B/2015, de 30 de julho, alterado pelo Despacho n.º 9251/2016, de 20 de julho, que o republica, e do qual é parte integrante o **Regulamento da Medida de Qualificação de Pessoas com Deficiência e Incapacidade**, de acordo com os procedimentos inerentes à organização, desenvolvimento, avaliação e certificação que constam do Guia Organizativo da Formação Profissional e Certificação de Pessoas com deficiência e Incapacidade.

Bases Gerais da legislação na área da não discriminação no combate ao racismo e à xenofobia

- Regime jurídico da prevenção, da proibição e do combate à discriminação, em razão da origem racial e étnica, cor, nacionalidade, ascendência e território de origem, estabelecido pela Lei n.º 93/2017, de 23 de agosto;
- Regime Jurídico do Combate à Violência, ao Racismo, à Xenofobia e à Intolerância nos Espetáculos Desportivos – Lei nº 39/2009, de 30 de julho, alterado pelas Lei n.º 52/2013, de 25 de julho, e pela Lei n.º 113/2019, de 11 de setembro, que a republica;
- Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas (ENICC)

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]

Bases Gerais da Legislação na área da não discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

- Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 «Portugal + Igual», que integra o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC), aprovada pela RCM n.º 61/2018, de 21 de maio;
- Lei n.º 38/2018de 7 de agosto, que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e à proteção das características sexuais de cada pessoa;

- Despacho n.º 7247/2019, de 16 de agosto, que estabelece as medidas administrativas que as escolas devem adotar para implementação do previsto no n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 38/2018, de 7 de agosto.

Trabalho, emprego e empreendedorismo

- Código do Trabalho - Proibição da discriminação no local de trabalho - **Disposições gerais sobre igualdade e não discriminação** - Artigos 23.º a 88.º [Legislação consolidada]

– ANEXOS

Anexo I

Ficha de caracterização do Município na sua relação com a CIG

	SIM	NÃO	NÃO SE APLICA	Observações
Planos Locais para a Igualdade e a Não Discriminação, protocolos e equipas				
Existência de Plano Municipal aprovado			**X**	
Edição do Plano (1º, 2º, etc.)			**X**	
Período de vigência do atual Plano			**X**	
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	**X**			Interno: Claúdia Oliveira Externo: Carlos Duarte
Equipa para a Igualdade na Vida Local Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade; - Conselheiros/as Locais para a Igualdade; - Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação; - Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre: - Um/a investigador/a ou especialista; - Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada ou a desenvolver atividade no Município; - Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG				Margarida Belém, Presidente da Câmara Municipal; Isabel Bessa, Chefe de Divisão Desenvolvimento Social; - Norberto Castro, Chefe de Divisão de Ambiente e Urbanismo; - Mafalda Oliveira, Chefe de Divisão Contabilidade e Finanças; - Adélia Almeida, Chefe de Divisão Planeamento e Obras; - Paula Pinto, Chefe de Divisão de Expediente Geral e Recursos humanos; - Maria José Magalhães, investigadora especialista; + conselheiros igualdade
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	X			2019-06-04
Data de assinatura (do protocolo)	X			2011-01-18
Renovação (caso tenha havido renovação)	X			Em processo de renovação
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	x			2020-07-03
Prémio Viver em Igualdade				
A autarquia concorreu ao prémio		**x**		
A autarquia ganhou prémio			**x**	
Ano(s) em que foi distinguida			**x**	
A autarquia ganhou menção honrosa			**x**	
Ano(s) em que foi distinguida			**x**	
Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos				
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)				**Cláudia Oliveira** **Carlos Duarte**
Contacto				**Cláudia: 967168811** **Carlos: 915415047**
Cargo ocupado na estrutura da Câmara				**Cláudia – Vereadora** **Carlos – professor ensino secundário**
Equipa para a Igualdade na Vida Local	**x**			
Nome das pessoas envolvidas na equipa	**x**			**Ver quadro anterior**
Contactos				**256940220**

Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)				**Presidente, Chefes de divisão**
Protocolos e Programas				
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	**x**			**2006-08-22**
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)		**x**		

Anexo II

Lista dos 38 indicadores de partida CIG

Indicador	Descrição do indicador de partida	N.º	Observações
Ind. 1	Composição do órgão Câmara, por sexo	Nº de Homens: 2 Nº de Mulheres: 2	
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal, por sexo	Nº de Homens: 2 Nº de Mulheres:1	
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.		Não se aplica
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).		Não se aplica
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	Nº de Homens:1 Nº de Mulheres:4	
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.		Não se aplica
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	**Divisão municipal – DEGRH/ Divisão Expediente e Gestão de Recursos Humanos** Nº de homens:6 Nº de mulheres:7 **DCF- Divisão de Contabilidade e Finanças** Nº de homens:2 Nº de mulheres:6 **DAU – Divisão de Ambiente e Urbanismo** Nº de homens:37 Nº de mulheres:20 **DPO – Divisão de Planeamento e Obras** Nº de homens:20 Nº de mulheres:53 **DDS – Divisão de Desenvolvimento Social** Nº de homens:20 Nº de mulheres:53	

Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	**Homens:** 2.645,28€ **Mulheres:** 2.645,28€	
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	**Homens:** 1.349,22€ **Mulheres:** 1.464,36€	
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	**Homens:** 1.034,67€ **Mulheres:** 902,98€	
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	**Homens:** 778,11€ **Mulheres:** 695,60€	
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).		**Não se aplica**
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).		**Não se aplica**
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	**Homens:** 158,79€ **Mulheres:** 167,43€	
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	Nº de Homens **:9** Nº de Mulheres**:1**	
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	Nº de Homens**: 14** Nº de Mulheres**: 7** Presidentes excluídos (ver ind 15)	
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	Nº de Homens**: 7** Nº de Mulheres**: 3**	
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	Nº de Homens**: 16** Nº de Mulheres**: 7** Presidentes excluídos (ver ind 17)	
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	Nº de Homens**: 1** Nº de Mulheres**: 9**	
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	**Mulheres empregadoras: 1,8%** **Homens empregadores: 6,8%**	% tendo por base o indicador do pessoal ao serviço nas empresas
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	**Homens: 798,2€** **Mulheres: 721,6€**	2014 – trabalhadores p/ conta d´outrem

Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas	**177,8%**	2019
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	**80,4%**	Taxa de ocupação ano letivo 2019/2020
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	**176,6%**	2019
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	**116,4%**	2019
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares.	**150,1%**	2019
Ind. 27	N.º de estruturas / respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica noconcelho.	**1**	Estrutura supramunicipal de atendimento a vítimas de violência doméstica que envolve 6 municípios
Ind.28	N.º de ações de formação promovidas pela autarquia em parceria, para prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da estratégia Nacional para a Igualdade e não discriminação (ENIND), Portugal +igual.	**3**	2022: Público-alvo: parceiros da Rede Social de Arouca Parceiros CPCJ de Arouca Unidade de produção Gisela Camisão
Ind. 29	N.º de ações de sensibilização e /ou programas /projetos, promovidas pela autarquia ou em parceria para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	**9**	Ações realizadas em articulação com os 2 agrupamentos de escolas do concelho de Arouca
Ind.30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificada em Igualdade de género, nomeadamente sobre guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	**0**	
Ind. 31	N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como o previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela autarquia.	**0**	
Ind. 32	Estudantes a frequentar curso científico – Humanísticos de ciências e Tecnologias	**210**	Devido aos constrangimentos provocados pela pandemia Covid-19 não foi possível reportar a desagregação da informação por sexo
Ind. 33	Estudantes a frequentar curso científico – Humanísticos de ciências socioeconómicas	**41**	
Ind. 34	Estudantes a frequentar curso científico – Humanísticos de línguas e humanidades.	**118**	
Ind. 35	Estudantes a frequentar curso científico – Humanísticos de artes visuais	**12**	
Ind. 36	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinados a mulheres Idosas	**1**	Ação informal - Senior.com - consiste na capacitação de idosos (Sem discriminação de

			sexo) arouquenses para a utilização das TIC.
Ind. 37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	**140 rapazes;** **151 raparigas**	2021/2022
Ind.38	Rapazes / homens e raparigas / mulheres praticantes de desportos federados	**594 Homens/rapazes** **168 Mulheres/raparigas**	2021/2022

Anexo III

Glossário

Género: conjunto de características diferenciadas que cada sociedade atribui a homens e mulheres assente em sistemas de avaliação e de hierarquização relacional de papéis, representações e expectativas com base nesses mesmos atributos.

Igualdade de género: princípio assente na construção de um novo tipo de parceria entre homens e mulheres, de forma a assegurar a participação plena de todos numa lógica de igualdade e de repartição equilibrada dos benefícios entre uns e outros, e que exige mudanças não só no plano legislativo, como ao nível cultural e coletivo.

Mainstreaming de género: conceito que, ao residir no alcance da igualdade de género, tem em linha de conta as várias necessidades, competências e interesses das mulheres e homens, sob uma perspetiva de atuação na hierarquia das relações de género, sendo encarado, identicamente, como um processo transversal que visa integrar a perspetiva de género em todas as políticas e práticas sociais, sugerindo uma avaliação da implementação e do seu impacto de forma a garantir eficácia e qualidade.

Segregação no emprego/trabalho: concentração de mulheres e de homens em diferentes tipos e níveis de atividade e emprego, segundo linhas de diferenciação e hierarquização em função do sexo.

Segregação horizontal e setorial: situações nas quais as mulheres continuam a exercer profissões em áreas em que a sua presença e parte das suas competências encontram-se historicamente enraizadas (como a educação, a saúde e os serviços interpessoais), por oposição ao que acontece com os homens.

Segregação transversal: casos em que, independentemente do setor de atividade onde exerçam a profissão, nota-se uma sobrerrepresentação feminina em modalidades mais precárias e instáveis de emprego com reflexos na natureza dos contratos estabelecidos e nas remunerações auferidas (em especial, por comparação aos seus congéneres masculinos). Engloba também situações em que as mulheres tendem, em termos proporcionais, a trabalhar em empresas de menor dimensão e de rentabilidade mais.

Segregação vertical: situações em que, não obstante a posse de uma maior qualificação relativamente aos colegas do sexo masculino, as mulheres ocupam menos os cargos de chefias e detêm uma presença minoritária nos patamares mais elevados da hierarquia das organizações

Anexo IV

Instrumentos de recolha de dados

1)Inquérito aos/às trabalhadores/as do município;

2)Inquérito Dirigentes das ONGs;

3)Inquérito aos/às trabalhadores/as das ONGs;

4) Inquérito aos Agrupamentos Escolares;

5) Inquérito à comunidade de Arouca;

6) Inquérito à Associações do Concelho;

Diagnóstico para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO_TRABALHADORES/AS DO MUNICÍPIO

*Obrigatório

O presente questionário (adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, CIG, 2016) enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018- 2030, provada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Os dados obtidos através deste questionário, servirão de base à elaboração do diagnóstico, que tem por objetivo a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca.

O presente questionário está dividido em 4 partes: (I) Caracterização do/a trabalhador/a; (II) Uso do tempo na esfera laboral; (III) Uso do tempo na esfera pessoal/familiar e (IV) Estereótipos, atitudes e valores de género.
A participação neste estudo é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento.
A informação recolhida destina-se unicamente a fins de investigação e os dados serão tratados de forma coletiva.

Na eventualidade de surgir qualquer questão relativa ao instrumento, caso pretenda algum esclarecimento adicional, poderá contactar os responsáveis pelo estudo/ diagnóstico:
Salomé Assunção: redesocial@cm-arouca.pt
Helder Sampaio: heldersampaio@magna.com.pt

Antecipadamente gratos pela sua colaboração, solicitamos a V. Exa. o preenchimento deste questionário.

PARTE I| CARATERIZAÇÃO DO/A TRABALHADOR/A

Assinale a opção correta

1. 1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino

2. 2. Em que grupo etário se enquadra *

Marcar apenas uma oval.

- ≤ 25 anos
- 26-35 anos
- 36-45 anos
- 46-55 anos
- 56-65 anos
- ≥ 66 anos

3. 3. Estado civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viúvo/a
- União de facto

4. 4. Tem filhos/as? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

5. 4.1 Se respondeu sim, indique o número de filhos/as?

_____

6. 5. Qual o seu nível de escolaridade? *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhum nível de educação completo
- 1ºciclo do ensino básico
- 2ºciclo do ensino básico
- 3ºciclo do ensino básico
- Ensino Secundário
- Pós-secundário não superior
- 1ºciclo de estudos do ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura)
- Pós-graduação/Mestrado
- Doutoramento

7. 6. Qual a sua categoria profissional? *

Marcar apenas uma oval.

- Técnico/a Superior
- Assistente Técnico/a
- Assistente Operacional
- Outra

8. 6.1 Se respondeu, Outra, indique qual.

_____

9. 7. Há quantos anos trabalha na Câmara Municipal de Arouca? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 5 anos
- 5 a 9 anos
- 10 a 14 anos
- 15 a 19 anos
- 20 a 24 anos
- 25 a 29 anos
- 30 a 34 anos
- 35 a 40 anos
- 40 ou mais anos

10. 8. Indique quem constitui o seu agregado familiar. *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Vive só
- [ ] Cônjuge
- [ ] Filhos
- [ ] Pais
- [ ] Outras pessoas

PARTE II| USO DO TEMPO NA ESFERA LABORAL

Assinale a opção correta

11. 9. Que tipo de horário tem? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Rígido
- [ ] Flexível
- [ ] Jornada contínua
- [ ] Isenção de horário
- [ ] Turnos

12. 10. Que tipo de horário gostaria de praticar? *

Marcar apenas uma oval.

- Rígido
- Flexível
- Jornada contínua
- Isenção de horário
- Turnos

13. 11. Qual a duração do tempo de trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Tempo completo
- Tempo parcial

14. 11.1 Se indicou tempo parcial, por favor indique o número de horas semanais:

_____

15. 12. O horário de trabalho que pratica adequa-se à conciliação entre a vida profissional e vida familiar? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

16. 13. Tem conhecimento de algum dos seguintes apoios? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Subsídios educacionais
- [ ] Apoio médico
- [ ] Apoio psicológico
- [ ] Outros
- [ ] Não

17. 13.1 Se assinalou Outros, indique quais:

18. 13.2 E beneficia de alguns desses apoios? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Subsídios educacionais
- [ ] Apoio médico
- [ ] Apoio psicológico
- [ ] Outros
- [ ] Não

19. 13.3 Se assinalou Outros, descreva quais:

20. 14. Tem conhecimento dos seguintes acordos que existem entre o Município de Arouca e outros parceiros? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Saúde (assistência médica, dentista, entre outros)
- [ ] Ginásios
- [ ] Outros
- [ ] Não tenho conhecimento

21. 14.1 Se respondeu Outros, indique quais:

22. 15. Indique se no último ano participou nas seguintes ações de formação/informação, através do Município de Arouca. *

Marcar tudo o que for aplicável.

	Sim	Não
Ações de formação contínua	☐	☐
Ações de formação especificamente na área da Igualdade entre Homens e Mulheres	☐	☐
Ações de formação na área do direito laboral	☐	☐
Participação na elaboração das grandes opções do Plano na sua unidade orgânica	☐	☐

23. 16. Na sua opinião, em termos gerais, existem situações de desigualdade entre homens e mulheres no Município de Arouca? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

24. 16.1 Se respondeu Sim, indique na sua opinião se essas situações:

Marcar apenas uma oval.

- Têm aumentado
- Têm-se mantido constantes
- Têm diminuído

25. 17. No âmbito do exercício das suas funções profissionais alguma vez foi alvo das seguintes situações? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não
Assédio moral em contexto de trabalho		
Assédio sexual em contexto de trabalho		
Outra situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres que queira referir		

26. 17.1 Se assinalou "Outra situação relacionada com a desigualdade entre homens e mulheres", indique qual:

27. 18. Considera que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos no Município de Arouca têm presente o princípio da igualdade e da não discriminação em função do sexo (M/F)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

28. 19. Considera que a Câmara Municipal de Arouca, na atribuição de remunerações complementares (prémios de desempenho, regalias) tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência a familiares, licenças de parentalidade.) *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não se aplica
- Outra: _____

29. 20. Tem conhecimento da existência, na Câmara Municipal de Arouca, de queixas formais de casos de situações de discriminação em função do sexo (M/F)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não sabe

30. 20.1 Se respondeu sim, descreva que tipo de situações são mais frequentes.

PARTE III| USO DO TEMPO NA ESFERA PESSOAL/FAMILIAR

Assinale a opção correta

31. 21. Identifique quem realiza com maior frequência as tarefas apresentadas abaixo (no caso de não se aplicar, assinale N/A) *

Marcar tudo o que for aplicável.

	O/A Próprio/a	Cônjuge	Outros	N/A
Tarefas domésticas	☐	☐	☐	☐
Fazer compras para a casa	☐	☐	☐	☐
Fazer reparações em casa	☐	☐	☐	☐
Acompanhamento a consultas de descendentes ou ascendentes	☐	☐	☐	☐
Levar/buscar crianças à escola	☐	☐	☐	☐
Acompanhamento dos filhos nos estudos/reuniões de pais, acompanhamento do estudo (se aplicável)	☐	☐	☐	☐
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado e/ou participação cívica	☐	☐	☐	☐

32. 22. Indique com que frequência costuma realizar essas mesmas atividades (no caso de não se aplicar, assinale N/A) *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Não realiza	Ás vezes	Sempre	N/A
Tarefas domésticas				
Fazer compras para a casa				
Fazer reparações em casa				
Acompanhamento a consultas de descendentes e ascendentes				
Acompanhamento em situações de doença de descendentes e ascendentes				
Levar/buscar crianças á escola				
Acompanhamento dos filhos nos estudos, reuniões de pais				
Participar em atividades relacionadas com o voluntariado e/ou a participação cívica				

33. 23. Que tipo de benefícios gostaria de ter no sentido de conciliar a sua vida familiar e profissional? (assinale as opção(s) correta(s)) *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Serviço de apoio ao trabalho doméstico (engomadoria, costura, pequenas reparações)
- [ ] Equipamentos de apoio (creche, jardim de infância, centro de dia, apoio domiciliário, lar de idosos)
- [ ] Serviços de babysitting
- [ ] Colónias de férias para filhos
- [ ] Outro

34. 23.1 Se respondeu Outro, indique qual:

PARTE IV| ESTERÓTIPOS, ATITUDES E VALORES DE GÉNERO

As seguintes questões pretendem obter a sua perceção individual acerca dos estereótipos, atitudes e valores de género. Estão organizadas por diferentes áreas: (1) Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres; (2) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral; (3) Valores igualitários; (4) Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho; (5) perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização; e(6) Clima. Solicitamos que assinale posicionado a sua resposta na opção correta.

35. 1 - Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
Uma mulher sem filhos é egoísta				

Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

36. 2 – Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na sociedade em geral *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política				
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares				
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas				
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos				
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões				
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que				

faz o mesmo trabalho				
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família				
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim				

37. 3 – Valores igualitários *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão				
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres				
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher				
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão				

38. 4 – Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente				

ocupada por homens				
É errado os homens irem para uma profissão feminina				
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

39. 5 – Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar				
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens				
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres				

40. 6 – Clima *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho				
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional				
Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa				
Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado				

Agradecemos o teu disponibilizado no preenchimento do questionário.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Diagnóstico para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO_ DIRIGENTES DE ORGANIZAÇÕES SOCIAIS DO MUNICÍPIO

*Obrigatório

O presente questionário (adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, CIG, 2016) enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, provada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Os dados obtidos através deste questionário, servirão de base à elaboração do diagnóstico, que tem por objetivo a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca.

O presente questionário está organizado em 2 partes: (I) Caraterização da organização e (II) Dimensões sobre a perspetiva de género.
A participação neste estudo é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento do estudo. A informação recolhida destina-se unicamente a fins de investigação e os dados serão tratados de forma coletiva.

Na eventualidade de surgir qualquer questão relativa ao instrumento, caso pretenda algum esclarecimento adicional, poderá contactar os responsáveis pelo estudo/ diagnóstico:
Salomé Assunção: redesocial@cm-arouca.pt
Helder Sampaio: heldersampaio@magna.com.pt

Antecipadamente gratos pela sua colaboração, solicitamos a colaboração de V. Exa. no preenchimento deste questionário.

PARTE I| CARATERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

Esta secção pretende obter dados de caracterização da organização ao nível dos recursos humanos, categorizando por sexo (M/F) e por área de atuação. Tenha por referência dados relativos a 31 de dezembro de 2020, e sempre que solicitado quantifique os dados referentes a homens e mulheres. No caso de não se aplicar, escreva no texto N/A (não se aplica).

1. 1. Qual a natureza jurídica da organização que representa? *

Marcar apenas uma oval.

- IPSS
- Organização Privada sem fins lucrativos
- Associação para o desenvolvimento local
- Associação de solidariedade social
- Outra

2. 1.1 Se respondeu Outra, indique qual:

_____

3. 2. Ano de início de atividade: *

_____

4. 3. Área principal de atividade da organização: *

Marcar apenas uma oval.

- Social
- Recreativa
- Desportiva
- Cultural
- Outra

5. 3.1 Se assinalou Outra, indique qual:

_____

6. 4. A organização pertence à Rede Social do Município de S. João da Madeira? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

7. 5. Número total de homens (H) e total de mulheres (M) trabalhadores/as da organização, em 31 de dezembro de 2020. *

8. 6. Número de homens (H) e número de mulheres (M), em cargos de chefia, em 31 de dezembro de 2020: *

7. Número de homens (H) e número de mulheres (M) trabalhadores/as por nível de habilitações académicas, em 31 de dezembro de 2020:

9. 7.1 Número de homens (H) e número de mulheres (M) sem nenhum nível de educação completo

10. 7.2 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com o 1º ciclo do ensino básico

11. 7.3 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com 2º ciclo do ensino básico

12. 7.4 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com 3º ciclo do ensino básico

13. 7.5 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com Ensino secundário

14. 7.6 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com Pós-secundário não superior

15. 7.7 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com o 1º ciclo de estudos do ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura)

16. 7.8 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com Pós-graduação/Mestrado

17. 7.9 Número de homens (H) e número de mulheres (M) com Doutoramento

8. Número de trabalhadores/as por categoria profissional, segundo o sexo (M/F), em 31 dezembro de 2020:

18. 8.1 Número de homens (H) e número de mulheres (M) Diretores/as Técnicos/as

19. 8.2 Número de homens (H) e número de mulheres (M) Técnicos/as Superiores

20. 8.3 Número de homens (H) e número de mulheres (M) Assistentes Administrativos

21. 8.4 Número de homens (H) e número de mulheres (M) Auxiliares de serviços gerais

22. 8.5 Número de homens (H) e número de mulheres (M) Profissionais não qualificados/as (indiferenciados)

23. 8.6 Número de homens (H) e número de mulheres (M) Estagiários/as, praticantes e aprendizes

24. 8.7 Número de homens (H) e número de mulheres (M) em Outras categorias

9. COMPOSIÇÃO DOS ÓRGÃOS SOCIAIS DA ORGANIZAÇÃO

Indique o número de homens e mulheres que compõem os órgãos sociais da organização. No caso de algumas das categorias não se aplicarem na organização, escreva N/A (não aplicável).

DIREÇÃO

25. 9.1 Presidente/Provedor/a - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

26. 9.2 Vice-Presidente/Vice-Provedor/a - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

27. 9.3 Secretário/a - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

28. 9.4 Tesoureiro/a - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

29. 9.5 Vogal(ais) - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

30. 9.6 Outros - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

ASSEMBLEIA GERAL

31. 9.7 Presidente - Indicar se homem (H) ou mulher (M)

32. 9.8 Vice-Presidente - Indicar número homem (H) e número de mulher (M)

33. 9.9 Secretários/as - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

34. 9.10 Outros - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

CONSELHO FISCAL

35. 9.11 Presidente - Indicar se homem (H) ou mulher (M)

36. 9.12 Vogal(ais) - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

37. 9.13 Outros - Indicar número de homem (H) e número de mulher (M)

PARTE II- DIMENSÕES SOBRE A PERSPETIVA DE GÉNERO

As questões abaixo mencionadas são um instrumento de recolha de informação acerca das práticas de cada entidade sobre a integração da perspetiva de género. As questões são dividas por diferentes dimensões: (1) Recrutamento e seleção; (2) Formação contínua de desenvolvimento de competências; (3) Gestão de carreiras e avaliação de desempenho; (4) Remunerações e recompensas; (5) Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Solicitamos que assinale com (X) posicionado a sua resposta com base nas práticas na sua entidade/organização. Caso a afirmação não se aplique, selecione a opção N/A.

38. 1. RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE FUNÇÕES *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	N/A
A entidade empregadora enumera critérios objetivos e transparentes na seleção ?			
A informação é mantida e tratada por sexo (M/F)?			
São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?			
Na equipa de seleção existe uma representação equilibrada de mulheres e homens?			
Os requisitos para o desempenho da função são isentos de qualquer associação ao género?			
Quando se recorre a outsourcing, são verificados os princípios da igualdade de género?			
Na entidade empregadora as funções encontram-se definidas com linguagem inclusiva e neutra?			
A entidade empregadora avalia o valor das funções			

através de critérios objetivos e isentos de características associadas ao sexo?

39. 2. FORMAÇÃO CONTÍNUA E DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	N/A
A entidade empregadora integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?			
A entidade empregadora possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação?			
A entidade empregadora dá prioridade à participação dos trabalhadores e das trabalhadoras em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos estejam sub-representado?			
Os trabalhadores e as trabalhadoras têm as mesmas oportunidades de formação, sendo as competências reconhecidas de modo igual aquando dos processos de promoção e progressão na carreira?			
A entidade empregadora efetua o tratamento por sexo			

dos dados relativos à formação?

A entidade empregadora assegura a trabalhadores e trabalhadoras igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecida por lei?

---

40. 3. GESTÃO DE CARREIRAS E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	N/A
A entidade empregadora tem definidos os critérios de mobilidade horizontal e vertical, que assegurem igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?			
Na entidade empregadora são excluídos os critérios de progressão na carreira associados à disponibilidade dos/as trabalhadores/as ou às suas responsabilidades familiares?			
A entidade empregadora tem previstas iguais oportunidades de progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?			
Na entidade empregadora as licenças gozadas nos termos da lei são consideradas como trabalho efectivo no âmbito da Avaliação de Desempenho?			
Os objetivos de desempenho são igualmente			

alcancáveis para funções predominantemente femininas e masculinas?

41. 4. REMUNERAÇÕES E RECOMPENSAS *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	N/A
A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?			
A entidade empregadora tem definidos critérios objetivos, independentes do sexo, que justifiquem eventuais diferenças na atribuição de remunerações?			
A entidade empregadora assegura que não se registam diferenças relativas às médias de remuneração entre funções tradicionalmente masculinas e femininas?			
A entidade empregadora, na atribuição de remunerações complementares (ex. prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres ou homens pelas suas responsabilidades familiares (ex. ausências ao trabalho por assistência			

inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?

42. 5. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	N/A
A entidade empregadora incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões que contribuam para a igualdade entre mulheres e homens, a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e a proteção da maternidade e da paternidade?			
A entidade empregadora, dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL, colónias de férias, ou outros)?			
A entidade empregadora fomenta o trabalho a partir de casa e/ou teletrabalho quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora possibilita a opção por horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida			

profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário diário, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora aquando da marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?			
A entidade empregadora			

empregadora incentiva a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?			
A entidade empregadora concede licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei para acompanhamento de filhos e filhas menores ou com deficiência?			
A entidade empregadora concede licença por adoção com duração à que se encontra prevista na lei?			
A entidade empregadora procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?			
A entidade empregadora concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadores/trabalhadoras?			

Agradecemos o tempo disponibilizado no preenchimento do questionário.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Diagnóstico para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO_ TRABALHADORES/AS DE ORGANIZAÇÕES SOCIAIS DO MUNICÍPIO

*Obrigatório

O presente questionário (adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, CIG, 2016) enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, provada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Os dados obtidos através deste questionário, servirão de base à elaboração do diagnóstico, que tem por objetivo a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca.

O presente questionário está organizado em duas partes distintas: na primeira pretende-se realizar uma caraterização sumária do trabalhador/a e na segunda pretende obter informações sobre a sua perceção individual acerca dos estereótipos, atitudes e valores de género.
A participação neste estudo é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento do estudo. A informação recolhida destina-se unicamente a fins de investigação e os dados serão tratados de forma coletiva.

Na eventualidade de surgir qualquer questão relativa ao instrumento, caso pretenda algum esclarecimento adicional, poderá contactar os responsáveis pelo estudo/ diagnóstico:
Salomé Assunção: redesocial@cm-arouca.pt
Helder Sampaio: heldersampaio@magna.com.pt

Solicitamos a colaboração de V. Exa. no preenchimento deste questionário.
Antecipadamente gratos pela sua colaboração.

PARTE I | CARATERIZAÇÃO DO TRABALHADOR/A

1. 1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino

2. 2. Em que grupo etário se enquadra? *

Marcar apenas uma oval.

- ≤ 25 anos
- 26-35 anos
- 36-45 anos
- 46-55 anos
- 56-65anos
- ≥ 66 anos

3. 3. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viúvo/a
- União de Facto

4. 4. Tem filhos/as? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

5. 4.1 Se respondeu Sim, indique quantos.

6. 5. Indique as suas habilitações académicas: *

Marcar apenas uma oval.

- Nenhum nível de educação completo
- 1ºciclo do ensino básico
- 2ºciclo do ensino básico
- 3º ciclo do ensino básico
- Ensino secundário
- Pós-secundário não superior
- 1º ciclo de estudos do ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura)
- Pós-graduação/Mestrado
- Doutoramento

7. 6. Indique a sua categoria profissional: *

_____

8. 7. Há quanto tempo trabalha na organização? *

Marcar apenas uma oval.

- Até 5 anos
- 5–9 anos
- 10-14 anos
- 15-19 anos
- 20-24 anos
- 25-29 anos
- 30-34 anos
- 35-40 anos
- 40 ou mais

9. 8. Indique quem constitui o seu agregado familiar. *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Vive só
- [ ] Cônjuge
- [ ] Filho(s)/a(s)
- [ ] Pais
- [ ] Outros

PARTE II| ESTERÓTIPOS, ATITUDES E VALORES DE GÉNERO

As seguintes questões pretendem obter a sua perceção individual acerca dos estereótipos, atitudes e valores de género. Estão organizadas por diferentes áreas: (1) Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres; (2) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral; (3) Valores igualitários; (4) Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho; (5) perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização; e(6) Clima. Solicitamos que assinale posicionado a sua resposta na opção correta.

10. 1. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a				
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder				
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa				
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade				
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho				
Os grandes gastos devem vir do salário do homem				
Uma mulher sem filhos é egoísta				

Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso				
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança				
O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar				
Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro				

11. 2. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na sociedade em geral

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política				
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares				
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas				
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos				
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões				
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que				

faz o mesmo trabalho				
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família				
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim				

12. 3. Valores igualitários *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão				
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres				
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher				
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão				

13. 4. Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades				
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher				
As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa				
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos				
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente				

ocupada por homens				
É errado os homens irem para uma profissão feminina				
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho				

14. 5. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar				
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens				
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres				

15. 6. Clima Organizacional *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho				
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional				
Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa				
Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado				

Agradecemos o tempo disponibilizado no preenchimento deste questionário.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Diagnóstico para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO_ AGRUPAMENTOS ESCOLARES DO MUNICÍPIO

*Obrigatório

O presente questionário (adaptado dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação e na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, CIG, 2016) enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, provada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Os dados obtidos através deste questionário, servirão de base à elaboração do diagnóstico, que tem por objetivo a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca.

O questionário encontra-se dividido em duas partes distintas: (I) pretende caraterizar os recursos humanos no agrupamento segundo o sexo (M/F) e (II) procura obter informações mais concretas sobre a integração da perspetiva de género nas suas atividades.
A participação neste estudo é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento do estudo. A informação recolhida destina-se unicamente a fins de investigação e os dados serão tratados de forma coletiva.

Na eventualidade de surgir qualquer questão relativa ao instrumento, caso pretenda algum esclarecimento adicional, poderá contactar os responsáveis pelo estudo/ diagnóstico:
Salomé Assunção: redesocial@cm-arouca.pt
Helder Sampaio: heldersampaio@magna.com.pt

Solicitamos a colaboração de V. Exa. no preenchimento deste questionário.
Antecipadamente gratos pela sua colaboração.

PARTE I| CARATERIZAÇÃO DO AGRUPAMENTO

Esta secção pretende obter dados de caracterização do agrupamento escolar ao nível dos recursos humanos, categorizando por sexo (M/F). Tenha por referência dados relativos a 31 de dezembro de 2020, e sempre que solicitado quantifique os dados referentes a homens e mulheres.

1. 1. Número total de trabalhadores/as do agrupamento, segundo o sexo (M/F), em 31 de dezembro de 2020. *

2. Número de trabalhadores/as por nível de habilitações académicas, segundo o sexo (M/F), em 31 de dezembro de 2020:

2. 2.1 Nenhum nível de educação completo (M/F)

3. 2.2 1ºciclo do ensino básico (M/F)

4. 2.3 2ºciclo do ensino básico (M/F)

5. 2.4 3ºciclo do ensino básico (M/F)

6. 2.5 Ensino secundário (M/F)

7. 2.6 Pós-secundário não superior (M/F)

8. 2.7 1ºciclo de estudos do ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura) (M/F)

9. 2.8 Pós-graduação/Mestrado (M/F)

10. 2.9 Doutoramento (M/F)

3. Número de trabalhadores/as por categoria profissional, segundo o sexo (M/F), em 31 dezembro de 2020:

11. 3.1 Docentes (M/F)

12. 3.2 Técnicos/as Superiores (M/F)

13. 3.3 Chefes de serviço (M/F)

14. 3.4 Assistentes Operacionais (M/F)

15. 3.5 Assistentes Administrativos (M/F)

16. 3.6 Auxiliares (M/F)

17. 3.7 Outras categorias (M/F)

PARTE II| PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS SOBRE A PERSPECTIVA DE GÉNERO

As seguintes questões pretendem obter informações acerca das práticas do agrupamento escolar, no que se refere à integração da perspetiva de género nas suas iniciativas e ações. Assinale a opção correta, e sempre que possível, justifique sumariamente a sua resposta.

18. 1. O agrupamento tem desenvolvido iniciativas/ações para combate ao abandono escolar sobretudo dos rapazes? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

19. 1.1 Se, sim, que iniciativas/ações têm vindo a ser desenvolvidas?

20. 2. O agrupamento tem desenvolvido iniciativas/ações para frequência escolar das crianças e jovens de etnia cigana, sobretudo das raparigas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

21. 2.1 Se, sim, que iniciativas/ações têm vindo a ser desenvolvidas?

22. 3. Têm sido desenvolvidas no Agrupamento, ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para professores/as e responsáveis dos órgãos das escolas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

23. 3.1 Se sim, quantos docentes frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.

24. 4.Têm sido desenvolvidas no Agrupamento, ações/iniciativas de formação/sensibilização em igualdade de género para administrativos/as e auxiliares das escolas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

25. 4.1 Se sim, que tipo de ações/iniciativas de formação/sensibilização têm sido desenvolvidas?

26. 5. Têm sido desenvolvidas para os/as alunos/as dos diferentes níveis de ensino do Agrupamento, ações/iniciativas de promoção da igualdade de género na aprendizagem (nos currículos, em atividades extracurriculares, em projetos, em comemorações, etc.)? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

27. 5.1 Se sim, que tipo de ações/iniciativas têm sido desenvolvidas?

28. 6. Têm sido desenvolvidas no Agrupamento medidas em direção a uma maior paridade (funções de chefia e direção, docência, auxiliares) onde as desigualdades se revelem mais significativas? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

29. 6.1 Se sim, que tipo de ações/iniciativas têm sido desenvolvidas?

30. 7. Têm sido desenvolvidas no Agrupamento, ações/iniciativas de promoção de igualdade de género para pais, mães e encarregados de educação? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

31. 7.1 Se sim, que tipo de ações/iniciativas têm vindo a ser desenvolvidas?

32. 8. Têm sido desenvolvidas no Agrupamento, ações/iniciativas para a promoção da educação sexual? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

33. 8.1 Se sim, que ações/iniciativas têm vindo a ser desenvolvidas?

34. 8.2 Que entidades têm participado?

35. 9. Têm sido desenvolvidas no Agrupamento, ações/iniciativas para medir e combater o bullying sexual, homofóbico e transfóbico? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

36. 9.1 Se sim, que ações/iniciativas têm sido desenvolvidas?

37. 10. Têm sido desenvolvidas pelo Agrupamento ações/iniciativas para a promoção da igualdade de género na comunidade em geral? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

38. 10.1 Se sim, que tipo de públicos têm vindo a ser abrangidos (pessoas mias velhas, população adulta, jovens, crianças)?

39. 10.2 Que tipo de entidades têm participado?

40. 11. Quantos rapazes e raparigas praticam Desporto Escolar no agrupamento.

Agradecemos o tempo disponibilizado no preenchimento do questionário.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Diagnóstico para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca

QUESTIONÁRIO DE DIAGNÓSTICO SOBRE PERCEPÇÃO DE GÉNERO, IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO À POPULAÇÃO DE AROUCA

*Obrigatório

O presente questionário (adaptado do Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego, CIG, 2016) enquadra-se na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030, provada pela Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Os dados obtidos através deste questionário, servirão de base à elaboração do diagnóstico, que tem por objetivo a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arouca.

Solicitamos a colaboração de V. Exa. no preenchimento deste questionário, as respostas são de escolha múltipla e a sua participação neste estudo é voluntária e anónima, tendo o direito de poder desistir a qualquer momento do estudo. A informação recolhida destina-se unicamente a fins de investigação e os dados serão tratados de forma coletiva.

Na eventualidade de surgir qualquer questão relativa ao instrumento, caso pretenda algum esclarecimento adicional, poderá contactar através do email: redesocial@cm-arouca.pt

Antecipadamente gratos pela sua colaboração.

PARTE I | CARATERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

1. 1. Género *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
- Masculino

2. 2. Em que grupo etário se enquadra? *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 15 anos
- 16 - 25 anos
- 26-35 anos
- 36-45 anos
- 46-55 anos
- 56-65anos
- Mais de 66 anos

3. 3. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro/a
- Casado/a
- Divorciado/a
- Viúvo/a
- União de Facto

4. 4. Tem filhos/as? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

5. 4.1 Se respondeu Sim, indique quantos.

_____

6. 8. Indique quem constitui o seu agregado familiar. *

Marcar tudo o que for aplicável.

- [ ] Vive só
- [ ] Cônjuge
- [ ] Filho(s)/a(s)
- [ ] Pais
- [ ] Outros

7. 5. Indique as suas habilitações académicas:

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Nenhum nível de educação completo
- ( ) 1ºciclo do ensino básico
- ( ) 2ºciclo do ensino básico
- ( ) 3º ciclo do ensino básico
- ( ) Ensino secundário
- ( ) Pós-secundário não superior
- ( ) 1º ciclo de estudos do ensino superior (Bacharelato ou Licenciatura)
- ( ) Pós-graduação/Mestrado
- ( ) Doutoramento

8. 6. Indique a sua situação face ao trabalho:

Marcar apenas uma oval.

- ( ) Estudante
- ( ) Empregado/a por conta de outrem
- ( ) Empregado/a por conta própria
- ( ) Desempregado/a
- ( ) Reformado/a

PARTE II| ESTERÓTIPOS, ATITUDES E VALORES DE GÉNERO

As seguintes questões pretendem obter a sua perceção individual acerca dos estereótipos, atitudes e valores de género. Estão organizadas por diferentes áreas: (1) Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres; (2) Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na sociedade em geral; (3) Valores igualitários; (4) Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho. Solicitamos que assinale posicionando a sua resposta na opção que considerar válida tendo em conta a escala de concordância.

9. 1. Papéis sexuais na família e centralidades identitárias de homens e mulheres *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não sabe/Não responde
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a					
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder					
É provável que uma criança pequena (até ir para a escola) sofra se a mãe trabalhar fora de casa					
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade					
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho					
Os grandes gastos devem vir do salário do homem					
Uma mulher sem filhos é egoísta					

Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso					
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança					
O homem não é tão afetuoso quanto a mulher, logo não tem tanta necessidade de ter filhos para se realizar					
Bem vistas as coisas, a vida familiar é prejudicada quando a mulher trabalha fora de casa a tempo inteiro					

10. 2. Perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na sociedade em geral

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não Sabe / Não Responde
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política					
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares					
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas					
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos					
As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões					
Um patrão pode pagar mais a um homem do que a uma mulher que					

faz o mesmo trabalho					
As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família					
Quando se diz Homem quer logo dizer homem e mulher e está bem assim					

11. 3. Valores igualitários *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não Sabe /Não Responde
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão					
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres					
É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher					
É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão					

12. 4. Opiniões relativamente a papéis sexuais e divisão sexual do trabalho *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não Sabe / Não Responde
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades					
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher					
As mulheres que trabalham fora de casa são, em geral, mais interessantes do que as que fazem trabalho não remunerado em casa					
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos					
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente					

ocupada por homens					
É errado os homens irem para uma profissão feminina	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭
Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho	⬭	⬭	⬭	⬭	⬭

PARTE III| PERCEPÇÕES DE GÉNERO E DISCRIMINAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES/EMPRESAS

Responda a esta seção de perguntas, tendo por base as (6) conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal; (7) perceções e reconhecimento da discriminação com base no sexo na organização; e o (8) Clima organizacional, apenas se estiver na condição de empregado, numa organização/empresa do Concelho de Arouca.
Solicitamos que assinale, posicionando a sua resposta na opção que considerar válida, tendo em conta a escala de concordância.

13. 5. Qual a área de atividade da empresa onde trabalha?

14. 6. CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL *
Assinale a opção que considera mais adequada com base nas práticas da organização/empresa onde trabalha.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Sim	Não	Não Sabe/Não Responde
A entidade empregadora, dispõe de equipamentos próprios de apoio a filhos e filhas de trabalhadores e trabalhadoras (p. ex.: creche, jardim-de-infância, ATL, colónias de férias, ou outros)?			
A entidade empregadora fomenta o trabalho a partir de casa e/ou teletrabalho ou opção por horário de trabalho flexível, com vista à conciliação entre a vida professional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora aquando da marcação dos horários por turnos rotativos ou outros, considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal de trabalhadores e trabalhadoras?			
A entidade empregadora possibilita a opção por horários flexíveis durante o período de amamentação/aleitação?			

A entidade empregadora incentiva a gozar os 10 dias de licença parental facultativa previstos na lei?			
A entidade empregadora concede licença por adopção com duração à que se encontra prevista na lei?			
A entidade empregadora procede a contratações para substituir trabalhadores e trabalhadoras em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?			
A entidade empregadora concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade/paternidade a trabalhadores/trabalhadoras?			

15. 7. PERCEPÇÕES E RECONHECIMENTO DA DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO SEXO NA ORGANIZAÇÃO/EMPRESA. Assinale a opção que considera mais adequada com base nas práticas da organização/empresa onde trabalha.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não Sabe / Não Responde
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar					
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens					
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres					

16. 8. CLIMA ORGANIZACIONAL. Assinale a opção que considera mais adequada com base nas práticas da organização/empresa onde trabalha.

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente	Não Sabe / Não Responde
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho					
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional					
Considero que a minha organização promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa					
Na minha organização, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação, orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito					

e o seu contributo é valorizado

Agradecemos o tempo disponibilizado no preenchimento deste questionário.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Anexo V

Despachos

confecionar, portanto, esses funcionários serão afetos a outras funções. Agora, aquilo que é a preocupação dos pais, e é uma preocupação pertinente e preocupação dos senhores membros da Assembleia, e é a nossa preocupação também. Alegou que nada vai ser deslocalizado reconhecendo a pertinência da preocupação. ----------

---------- **3.7 – DIAGNOSTICO E PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO - CONHECIMENTO:** ----------

---------- O senhor Presidente da Assembleia concedeu a palavra à senhora Presidente da Câmara que disse que este ponto vem só para conhecimento, dando a palavra à técnica do município, Sr.ª Salomé Assunção, para fazer a apresentação do diagnóstico e plano para a igualdade e não discriminação. Antes de dar a palavra à Sr.ª Salomé Assunção, o senhor Presidente da Assembleia deixou um apontamento para que sempre que haja este tipo de intervenções, utilizando meios audiovisuais ou outros, que seja informada a Mesa da Assembleia. Porque a Mesa da Assembleia não foi informada desta apresentação. ----------

---------- O senhor **Óscar Brandão** pediu para intervir para dar os parabéns à Sr.ª Salomé Assunção pela apresentação e fazer algumas considerações sobre o documento, nomeadamente sobre o quadro social apresentado, deixando as suas preocupações sobre o tema. ----------

---------- O senhor **Pedro Sousa** pediu para intervir para dar os parabéns à Sr.ª Salomé Assunção pela apresentação que fez e a toda a equipa pelo documento que teve oportunidade de ter acesso e desejar muito boa sorte na implementação das medidas elencadas. ----------

---------- **3.8 – BUPI – BALCÃO ÚNICO DO PREDIO DE AROUCA - APRESENTAÇÃO:** --

---------- O senhor Presidente da Assembleia concedeu a palavra à senhora Presidente da Câmara que pediu para passar a palavra à técnica do município, Sr.ª Graça Vidal, coordenadora do balcão BUPI, para fazer a apresentação do Balcão Único do Prédio de Arouca.----------

---------- A Sr.ª Graça Vidal fez a apresentação do Balcão Único do Prédio de Arouca.----------

---------- O senhor **Óscar Brandão** pediu para intervir para deixar uma palavra de agradecimento à Sr.ª Graça Vidal pelo esforço gigantesco que está a fazer, difícil, complexo, deixando uma palavra de apreço por parte da bancada. ----------

---------- O senhor **Pedro Bastos** pediu para intervir para agradecer a apresentação da Sr.ª Graça Vidal, reconhecendo o BUPI como uma excelente ferramenta, reconhecendo, contudo, a incongruência de que o município, impulsionador desta entidade, sensibilize os munícipes para fazer esses registos e essas regularizações e que não seja o primeiro a dar o exemplo e que não tenha já as suas propriedades rústicas e mistas registadas.----------

ATA N.º 11/2022

REUNIÃO ORDINÁRIA DE 07.JUNHO.2022

----------Aos sete dias do mês de junho de dois mil e vinte e dois, nesta vila de Arouca e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu ordinariamente a Câmara Municipal de Arouca, sob a Presidência da sua Presidente, senhora Margarida Maria de Sousa Correia Belém, e com a presença dos Vereadores senhores Cláudia Margarida Brandão de Oliveira, Albino Jorge Cardoso Gonçalves, António Carlos Gomes Duarte, Vítor Carlos Costa Carvalho, Célia Regina Brandão Alves e Paulo Renato Freitas dos Santos, este em substituição da Vereadora senhora Maria Helena Pinto Rodrigues, ao abrigo do disposto no art.º 78.º, n.º 1, da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação em vigor. ----------

----------Pelas 14.30 horas a senhora Presidente declarou aberta a reunião.----------

----------I — PERÍODO DE ANTES DA ORDEM DO DIA: ----------

----------O Vereador senhor Paulo Santos pediu a palavra para apresentar o seguinte: ----------

----------"Rotunda da Portelada – S. Miguel do Mato----------

----------Gostaria de saber de quem foi responsável pela execução e quem é responsável pela sua manutenção e embelezamento. ----------

----------Trago este assunto porque por lá passei e verifiquei o estado em que se encontra.----------

----------Hoje ao chegar ao centro da Vila de Arouca fico estupefacto com as diferenças. ----------

----------No centro da Vila de Arouca Rotundas embelezadas, cuidadas e coloridas, em S. M. do Mato e outros pontos do concelho, rotundas descuidadas e sem brio." ----------

----------Em sequência a senhora Presidente disse que a Câmara tem procurado fazer a manutenção dos espaços públicos, recorrendo aos serviços das brigadas que possui no território, reconhecendo, contudo, que nem sempre é possível atender em tempo útil a todas as necessidades, dada a falta de recursos humanos. Disse ainda que já foi pedida a colaboração dos senhores Presidentes das Juntas de Freguesia no sentido de alertar a Câmara sempre que constatem necessidades de intervenção mais prementes. ----------

----------II — PERÍODO DA ORDEM DO DIA:----------

----------01. ATA: ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara a ata número 10/2022, relativa à reunião ordinária de 17 de maio findo. ----------

----------Achada conforme, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por maioria, aprová-la, abstendo-se o Vereador senhor Paulo Santos por não ter estado presente na reunião a que respeita.----------

----------02. JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a carta da senhora Vereadora Célia Alves a solicitar a justificação da sua falta à última reunião. ----------

---------- Aquando da apresentação deste assunto aquela senhora Vereadora informou a senhora Presidente que, por nele ter interesse, deve ser declarada impedida de participar na sua discussão e votação. ---

---------- Declarado o impedimento, a Câmara deliberou, sem a presença daquele membro, considerar a falta justificada. ----------

---------- 03. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/RESUMO DIÁRIO DA TESOURARIA: ----------

---------- Foi presente o Resumo Diário da Tesouraria número 106, do dia de ontem, que apresenta um saldo em disponibilidades no valor global de €8.748.986,02, (oito milhões setecentos e quarenta e oito mil novecentos e oitenta e seis euros e dois cêntimos) correspondente a operações orçamentais e não orçamentais, nos valores de, respetivamente, €8.111.239,54 (oito milhões cento e onze mil duzentos e trinta e nove euros e cinquenta e quatro cêntimos) e €637.746,48 (seiscentos e trinta e sete mil setecentos e quarenta e seis euros e quarenta e oito cêntimos). ----------

---------- A Câmara tomou conhecimento. ----------

---------- 04. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/GRANDES OPÇÕES DO PLANO – 12.ª ALTERAÇÃO: -------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a 12.ª alteração às Grandes Opções do Plano para o ano em curso, instruída com o mapa discriminativo dos projetos/ações a alterar, da qual resulta um reforço da dotação global definida no valor de €47.200,00 (quarenta e sete mil e duzentos euros), documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por maioria, com as abstenções dos Vereadores senhores Vítor Carvalho, Célia Alves e Paulo Santos, aprovar aquela alteração. ----------

---------- 05. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/ORÇAMENTO – 12.ª ALTERAÇÃO: ----------

---------- Foi presente a 12.ª alteração ao Orçamento para o ano em curso, acompanhada dos mapas de discriminação respetivos, em que são reforçadas várias rubricas com o valor global de €453.400,00 (quatrocentos e cinquenta e três mil e quatrocentos euros), documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por maioria, com as abstenções dos Vereadores senhores Vítor Carvalho, Célia Alves e Paulo Santos, aprovar a alteração que antecede. ----------

---------- 06. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/GRANDES OPÇÕES DO PLANO – 3.ª REVISÃO: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a 3.ª revisão às Grandes Opções do Plano para o ano em curso, visando a inclusão de novos projetos, documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata. ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquela revisão e mandar submetê-la à apreciação da Assembleia Municipal. ----------

----------07. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/ORÇAMENTO – 3.ª REVISÃO: ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara a 3.ª revisão ao Orçamento para o ano em curso, mediante a qual se procede à afetação de verbas ao projeto incluído nas Grandes Opções do Plano pela revisão que antecede, no valor de €308.600,00 (trezentos e oito mil e seiscentos euros), documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata. ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a referida revisão e mandar submetê-la à consideração da Assembleia Municipal. ----------

----------08. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/SEGUNDA REVISÃO DO PLANO DIRETOR MUNICIPAL – PRAZO DE CONCLUSÃO:----------

----------Pela DPO foi presente a informação n.º 12.074, de 25 de maio findo, com o seguinte teor:----------

----------"A Câmara Municipal deliberou, na reunião ordinária pública realizada no dia 02 de novembro de 2021, aprovar a não caducidade do procedimento da 2.ª revisão do Plano Diretor Municipal de Arouca, fixando - se um novo prazo de 7 (sete) meses para a respetiva conclusão, contado a partir de 2 de novembro de 2021, pelo que, o prazo terminaria em 02 de junho de 2022.----------

----------Contudo, os serviços tiveram dúvidas acerca da contagem do prazo decorrente das diversas suspensões de que foram objeto os procedimentos administrativos em curso por força das medidas excecionais determinadas pelo Covid, tendo-se solicitado, por isso, parecer jurídico, à Professora Fernanda Paula Oliveira, que concluiu que, no caso do PDM de Arouca não foi considerada uma das suspensões determinadas, tendo como consequência que o prazo de revisão do PDM termina no dia 16 de agosto de 2022 e não em 2 de junho de 2022, como por lapso foi informado e decidido.----------

----------Com efeito, tratando-se de um erro manifesto resultante da não aplicação da suspensão determinada por lei, propõe-se que a Câmara retifique aquela deliberação de modo a considerar a data de 16 de agosto de 2022, nos termos e com os fundamentos do parecer jurídico que se anexa à presente informação."

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, retificar a referida deliberação de 2 de novembro de 2021 nos termos em que é proposto.----------

----------09. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/SEGUNDA REVISÃO DO PLANO DIRETOR MUNICIPAL – PRAZO PARA ADAPTAÇÃO DA DELIMITAÇÃO DA RESERVA ECOLÓGICA NACIONAL ÀS ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS DE ÂMBITO NACIONAL E REGIONAL:----------

----------Também pela DPO foi presente a informação número 12.078, de 25 de maio último, com o seguinte teor: ----------

---------- O prazo para adaptação da delimitação da Reserva Ecológica Nacional às orientações estratégicas de âmbito nacional e regional encontra-se previsto no artigo 4º do Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto.----------

---------- Assim, considerando que: ----------

---------- A revisão do PDM de Arouca, nos aspetos substanciais das opções e propostas de ordenamento que competem ao Município, se encontra praticamente fechada e consensualizada com a generalidade das entidades com poderes de tutela sobre o seu território;----------

---------- O caminho crítico da prossecução e finalização do respetivo procedimento passa neste momento pela conclusão do processo de "adaptação da delimitação da REN às orientações estratégicas nacionais e regionais em vigor" no quadro do disposto no nº 5 do art.º 43º do Regime Jurídico da REN, na redação conferida pelo DL nº 124/2019, de 28 de agosto; ----------

---------- Por sua vez, tal processo, está agora dependente do cumprimento da exigência, formulada pela Agência Portuguesa de Ambiente, de serem apresentados pelo Município estudos hidrológicos que fundamentem a identificação e delimitação das áreas ameaçadas pelas cheias, e de os mesmos serem validados por aquela entidade, procedimento que, pela sua própria natureza, exige um período significativo de elaboração e maturação; ----------

---------- Para além do empenho desta Câmara Municipal em concluir a revisão do PDM, esta está sujeita a prazos máximos de elaboração estabelecidos por esta mesma Câmara (em conformidade com o exigido legalmente), e que tais prazos estão prestes a esgotar-se; ----------

---------- Se está assim perante a situação, que se considera insustentável, de a revisão do PDM não poder concluir-se devido a um fator que lhe é externo, como é o caso da nova delimitação da REN (a qual, recorde-se, constitui uma restrição de utilidade pública de natureza legal, com entidade estatal de tutela, e não uma proposta do Município decorrente das suas opções próprias de ordenamento plasmadas no PDM); ----------

---------- À atual revisão do PDM de Arouca, por ter como seu primeiro e principal objetivo o "cumprimento do previsto no n.º 2 do artigo 199.º do Decreto-Lei n.º 80/2015", se pode aplicar o disposto no nº 3 do art.º 4º do DL nº 124/2019, de 28 de agosto, conforme é referido no ofício da CCDR-Norte (Ref. OF_DOST_MCS_2229/2002) remetido a esta Câmara a 6 de fevereiro de 2022;----------

---------- Propõe-se que a Câmara Municipal de Arouca delibere: ----------

---------- a) Prosseguir e concluir o procedimento da 2ª revisão do PDM, atualmente em curso, ao abrigo do disposto no nº 3 do art.º 4º do DL nº 124/2019, de 28 de agosto, ou seja, autonomizar este procedimento do de adaptação da delimitação da REN às orientações estratégicas nacionais e regionais em vigor no quadro do

disposto no nº 5 do art.º 43º do Regime Jurídico da REN e, consequentemente, acolher a REN atualmente em vigor naquela revisão;----------

----------b) Prosseguir, autonomamente da revisão do PDM, o procedimento de adaptação da delimitação da REN às orientações estratégicas nacionais e regionais em vigor tendo em vista o cumprimento do disposto no nº 1 do art.º 4º do DL nº 124/2019, de 28 de agosto, nomeadamente diligenciando no sentido da elaboração dos estudos hidrológicos exigidos pela APA." ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar o proposto. ----------

----------10. PESSOAL/TRANSFERÊNCIA DE COMPETÊNCIAS PARA OS ÓRGÃOS MUNICIPAIS NO DOMÍNIO DA EDUCAÇÃO – TRANSIÇÃO DE PESSOAL – MAPA DE PESSOAL:----------

----------Foi presente à consideração da Câmara a informação da DEGRH número 11.151, de 13 de maio último, a dar conta do novo mapa de pessoal do Município que, nos termos do n.º 1, art.º 42.º, e n.º 9, art.º 43.º, da Lei número 21/2019, de 30 de janeiro, resultou da transferência de competências da Administração Central no domínio da educação.----------

----------A Câmara tomou conhecimento e deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, remeter aquele documento, para conhecimento também, à Assembleia Municipal. ----------

----------11. ENSINO BÁSICO/FORNECIMENTO CONTÍNUO DE REFEIÇÕES ESCOLARES – ANO LETIVO 2022/2023 - PROGRAMA DE PROCEDIMENTO E CADERNO DE ENCARGOS: ----------

----------Foram presentes à consideração da Câmara o programa de procedimento e o caderno de encargos relativos ao fornecimento contínuo de refeições escolares no decurso do próximo ano letivo. ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, contratar o referido fornecimento de refeições, fixar em €767.151,00 (setecentos e sessenta e sete mil cento e cinquenta e um euros) o respetivo preço base, adotar o procedimento de concurso público com publicidade internacional para o efeito e aprovar as referidas peças procedimentais, nos termos e condições constantes da proposta que se encontra a instruir o processo e do disposto no CCP.----------

----------12. ENSINO BÁSICO/PLANO ANUAL DE TRANSPORTES ESCOLARES: ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara o plano anual de transportes escolares para o próximo ano letivo.----- ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele plano. ----------

----------13. ENSINO BÁSICO/PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE DA POPULAÇÃO ESCOLAR – ANO LETIVO 2022/2023 – PROGRAMA DE PROCEDIMENTO E CADERNO DE ENCARGOS: ---

----------Foram presentes à consideração da Câmara o programa de procedimento e o caderno de encargos para a prestação dos serviços de transporte da população escolar no próximo ano letivo.----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, contratar a referida prestação de serviços, fixar em €426.276,00 (quatrocentos e vinte e seis mil duzentos e setenta e seis euros) o respetivo preço base, adotar o procedimento de concurso público com publicidade internacional para o efeito e aprovar as referidas peças procedimentais, nos termos e condições constantes da proposta que se encontra a instruir o processo do disposto no CCP.----------

---------- 14. ENSINO BÁSICO/CENTRO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL DE MOLDES EB1/JI DE PAÇOS – TRABALHOS COMPLEMENTARES: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a informação da DPO número 12.610, de 31 de maio findo, a dar conta da necessidade de realizar na empreitada em epígrafe trabalhos complementares no valor de €4.921,65 (quatro mil novecentos e vinte um euros e sessenta e cinco cêntimos). ----------

---------- Face àquela informação, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, autorizar a realização daqueles trabalhos.----------

---------- 15. CULTURA/ATIVIDADES CULTURAIS – SUBSÍDIOS: ----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara os pedidos das associações do concelho a seguir identificadas para a concessão de subsídios no âmbito das atividades culturais a desenvolver no ano em curso, apresentados nos termos do Regulamento para a Concessão de Apoios ao Desenvolvimento Cultural, Social, Recreativo e Desportivo para:----------

---------- 1. Apoio ao desenvolvimento da atividade regular:----------

---------- Casa do Povo de Arouca; ----------

---------- Rancho Folclórico as Lavradeiras de Mosteirô;----------

---------- Numofreita - Núcleo de Motoristas Serra da Freita; ----------

---------- Academia Sénior de Arouca; ----------

---------- Grupo Coral de Urrô;----------

---------- Corpo Nacional de Escutas/Agrupamento 1302 – Rossas;----------

---------- Cine Clube de Arouca; ----------

---------- Academia de Música de Arouca; ----------

---------- Comissão de Melhoramentos de Souto Redondo;----------

---------- Centro Desportivo e Recreativo S. Pedro de Nabais;----------

---------- Centro Cultural, Recreativo e Desportivo do Burgo;----------

---------- Associação 4540 Jovem; ----------

---------- Associação Orfeão de Arouca;----------

---------- Centro Cultural e Recreativo de Santa Eulália; ----------

----------Conjunto Etnográfico de Moldes de Danças e Corais Arouquenses; ----------

----------Centro Cultural, Recreativo e Desportivo de Santa Maria do Monte; ----------

----------Sociedade Filarmónica Santa Cruz de Alvarenga;----------

----------Casa do Povo St.ª Cruz de Alvarenga (Rancho Folclórico); ----------

----------Grupo Desportivo Cruz das Eiras; ----------

----------Associação Académica de Arouca; ----------

----------Associação Cultural e Recreativa de Mansores; ----------

----------Grupo Etnográfico de Danças e Cantares de Fermedo e Mato; ----------

----------Banda Musical de Arouca; ----------

----------Rancho Folclórico as Lavradeiras de Canelas; ----------

----------Centro Recreativo e Cultural de S. Miguel de Canelas; ----------

----------Associação Cultural Recreativa e Desportiva Chave;----------

----------Associação de Melhoramentos do Monte da Senhora da Mó;----------

----------Grupo Desportivo e Recreativo de Várzea; ----------

----------Associação de Pais e Encarregados de Educação da Escola do 1.º Ciclo do Ensino Básico de Canelas; ------ ----------

----------Associação Cultural e Recreativa Amigos de Compostela; ----------

----------Associação de Pais e Encarregados de Educação dos Alunos do 1.º Ciclo do Ensino Básico da Vila de Arouca; ----------

----------Associação de Pais e Encarregados de Educação do Jardim de Infância e EB1 Do Paço – Rossas; ------- ----------

----------Associação de Pais e Encarregados de Educação das escolas EB1 e JI do Burgo; ----------

----------Associação de Pais e Encarregados de Educação dos Alunos da Escola n.º 1 e 2 e do Casal de Mansores; ---- ----------

----------Teatro Experimental de Arouca; ----------

----------Centro de Arqueologia de Arouca; ----------

----------Grupo Cultural e Recreativo de Rossas; ----------

----------Associação Social e Cultural de Espiunca; ----------

----------Centro Cultural e Recreativo S. Martinho de Espiunca; ----------

----------Associação de Agricultores do Concelho de Arouca; ----------

----------Associação Cultural e Desportiva de Urrô; ----------

---------- Associação de Pais e Encarregados de Educação da Escola do 1.º Ciclo e Jardim Escola de Paços, Moldes; ----------

---------- Associação Cultural, Desportiva e Recreativa de Provizende; ----------

---------- Associação dos Amigos de Arouca; ----------

---------- Centro Cultural e Recreativo de Moldes; ----------

---------- Banda Musical de Figueiredo; ----------

---------- **2. Apoio à realização de atividades pontuais/especiais: ----------**

---------- Banda Musical de Arouca; ----------

---------- Casa do Povo de Arouca (duas atividades). ----------

---------- Os pedidos foram analisados pela comissão designada por deliberação tomada na reunião de 19 de abril de 2022, constituída pela senhora Presidente, pela Vereadora senhora Cláudia Oliveira e pela senhora Chefe de Divisão Isabel Bessa. ----------

---------- Face às conclusões da referida comissão, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade: ----------

---------- **1. Conceder os seguintes subsídios para fazer face a despesas com a atividade regular: -----**

---------- À Casa do Povo de Arouca - €2.100,00 (dois mil e cem euros); ----------

---------- Ao Rancho Folclórico as Lavradeiras de Mosteirô - €1.000,00 (mil euros); ----------

---------- Ao Numofreita - Núcleo de Motoristas Serra da Freita - €600,00 (seiscentos euros); ----------

---------- À Academia Sénior de Arouca - €500,00 (quinhentos euros); ----------

---------- Ao Grupo Coral de Urrô - €2.600,00 (dois mil e seiscentos euros); ----------

---------- Ao Corpo Nacional de Escutas/Agrupamento 1302 – Rossas - €600,00 (seiscentos euros); ----------

---------- Ao Cine Clube de Arouca - €2.000,00 (dois mil euros); ----------

---------- À Academia de Música de Arouca - €15.100,00 (quinze mil e cem euros); ----------

---------- À Comissão de Melhoramentos de Souto Redondo - €600,00 (seiscentos euros); ----------

---------- Ao Centro Desportivo e Recreativo S. Pedro de Nabais - €1.000,00 (mil euros); ----------

---------- Ao Centro Cultural, Recreativo e Desportivo do Burgo - €1.500,00 (mil e quinhentos euros); ----------

---------- À Associação 4540 Jovem - €500,00 (quinhentos euros); ----------

---------- À Associação Orfeão de Arouca - €2.600,00 (dois mil e seiscentos euros); ----------

---------- Ao Centro Cultural e Recreativo de Santa Eulália - €500,00 (quinhentos euros); ----------

---------- Ao Conjunto Etnográfico de Moldes de Danças e Corais Arouquenses - €2.600,00 (dois mil e seiscentos euros); ----------

----------Ao Centro Cultural, Recreativo e Desportivo de Santa Maria do Monte - €1.600,00 (mil e seiscentos euros;----------

----------À Sociedade Filarmónica Santa Cruz de Alvarenga - €8.600,00 (oito mil e seiscentos euros); -------

----------À Casa do Povo St.ª Cruz de Alvarenga (Rancho Folclórico) - €1.100,00 (mil e cem euros); ---------

----------Ao Grupo Desportivo Cruz das Eiras - €500,00 (quinhentos euros); ----------

----------À Associação Académica de Arouca - €500,00 (quinhentos euros);----------

----------À Associação Cultural e Recreativa de Mansores - €1.100,00 (mil e cem euros); ----------

----------Ao Grupo Etnográfico de Danças e Cantares de Fermedo e Mato - €1.500,00 (mil e quinhentos euros);--------- ----------

----------À Banda Musical de Arouca - €22.000,00 (vinte e dois mil euros);----------

----------Ao Rancho Folclórico as Lavradeiras de Canelas - €1.000,00 (mil euros); ----------

----------Ao Centro Recreativo e Cultural de S. Miguel de Canelas - €500,00 (quinhentos euros); ----------

----------À Associação Cultural Recreativa e Desportiva Chave - €1.100,00 (mil e cem euros);----------

----------Associação de Melhoramentos do Monte da Senhora da Mó - €1.100,00 (mil euros); ----------

----------Ao Grupo Desportivo e Recreativo de Várzea - €700,00 (setecentos euros);----------

----------Associação de Pais e Encarregados de Educação da Escola do 1.º Ciclo do Ensino Básico do Lugar de Canelas - €150,00 (cento e cinquenta euros); ----------

----------À Associação Cultural e Recreativa Amigos de Compostela - €500,00 (quinhentos euros);----------

----------À Associação de Pais e Encarregados de Educação dos Alunos do 1.º Ciclo do Ensino Básico de Arouca - €250,00 (duzentos e cinquenta euros);----------

----------À Associação de Pais e Encarregados de Educação do Jardim de Infância e EB1 Do Paço – Rossas - €150,00 (cento e cinquenta euros);----------

----------À Associação de Pais e Encarregados de Educação das escolas EB1 e JI do Burgo - €150,00 (cento e cinquenta euros); ----------

----------À Associação de Pais e Encarregados de Educação dos Alunos da Escola n.º 1 e 2 e do Casal - Mansores e Pré-Escola - €150,00 (cento e cinquenta euros);----------

----------Ao Teatro Experimental de Arouca - €1.100,00 (mil e cem euros); ----------

----------Ao Centro de Arqueologia de Arouca - €1.000,00 (mil euros); ----------

----------Ao Grupo Cultural e Recreativo de Rossas - €2.600,00 (dois mil e seiscentos euros);----------

----------À Associação Social e Cultural de Espiunca - €300,00 (trezentos euros); ----------

----------Ao Centro Cultural e Recreativo S. Martinho de Espiunca - €400,00 (quatrocentos euros); ----------

----------À Associação de Agricultores do Concelho de Arouca - €1.000,00 (mil euros);----------

---------- **2. Conceder os seguintes subsídios para a realização de atividades pontuais/especiais:**------
---------- À Banda Musical de Arouca (participação no World Music Contest, em Kerkrade – Países Baixos) - €3.000,00 (três mil euros);----------
---------- À Casa do Povo de Arouca (Mostra de Trajes do Douro Litoral Sul) - €2.500,00 (dois mil e quinhentos euros).----------
---------- **3. Indeferir** os pedidos apresentados pela Associação de Pais e Encarregados de Educação da Escola do 1.º Ciclo e Jardim Escola de Paços, Moldes, pela Associação dos Amigos de Arouca, pela Associação Cultural, Desportiva e Recreativa de Provizende, pelo Centro Cultural e Recreativo de Moldes, pela Banda Musical de Figueiredo, pela Associação Cultural e Desportiva de Urrô, de apoio à atividade regular, por as candidaturas não estarem instruídas com todos os documentos exigidos no art.º 5.º do referido regulamento.-
---------- **4. Indeferir** o pedido da Casa do Povo de Arouca de apoio à atividade pontual/especial (exposição comemorativa dos 50 anos) dado a candidatura ter sido apresentada para lá do prazo definido no n.º 2, art.º 5.º, do mesmo regulamento. ----------
---------- Os subsídios atribuídos serão pagos nos termos que vierem a ser fixados no protocolo a que se refere artigo 8.º do referido regulamento e que sejam acordados com a senhora Presidente, sempre que essa formalidade seja exigida. ----------
---------- Os Vereadores senhores Vítor Carvalho, Célia Alves e Paulo Renato Santos apresentaram a seguinte declaração de voto: ----------
---------- "Nós Vitor Carvalho, Célia Alves, Paulo Renato Santos, damos a seguinte nota:----------
---------- O PSD tem vindo constantemente a afirmar que associativismo, enquanto forma organizada de participação na vida pública, constitui um elemento de importância significativa no processo de desenvolvimento sustentado de um concelho, tanto mais que foi o preconizador da elaboração do regulamento de apoio a estas instituições, tendo recentemente alertado para a necessidade de atualização do referido regulamento de apoio às instituições tendo em conta a realidade e contexto atual. Entendemos que as associações locais constituem uma importante força motriz no desenvolvimento da vida social, cultural, recreativa e desportiva da comunidade.
---------- Neste sentido, e independentemente das críticas que o PSD tem assumido à forma como os apoios têm vindo a ser canalizados, e que, enquanto Vereadores subscrevemos, queremos neste momento lamentar o aproveitamento político feita pelos autarcas do poder e pelos avençados do mesmo, sobre o facto de termos declinado o convite para fazermos parte da comissão de análise às candidaturas. Refutamos mesmo as declarações ignóbeis que a esse propósito foram feitas. ----------
---------- Essa nossa decisão foi consentânea com o juízo crítico que fazemos sobre a forma como a maioria governa esta Câmara, sobretudo ao não cumprir com o princípio basilar de respeitabilidade democrática

para com os autarcas da oposição, com desmerecimentos vários, de que é exemplo paradigmático o que é feito aquando da elaboração do das Grandes Opções do Plano e Orçamento. ----------

----------Também não está em causa nenhuma instituição/associação em concreto; o que está em causa é a forma como se torneia o Regulamento de Concessão de Apoios ao Desenvolvimento Cultural, Social, Recreativo e Desportivo, abrindo a "Caixa de Pandora" a ajustes diretos, ao livre arbítrio e desta forma sem critérios de justiça e equidade.----------

----------Nunca declinamos nem nunca declinaremos responsabilidades. Por isso aqui estamos a assumi-las no sítio e tempo certo votando favoravelmente as propostas apresentadas, sem esquecer a importância do município, no âmbito do apoio ao associativismo e nas suas múltiplas vertentes de intervenção, implementar e qualificar uma nova estratégia de relacionamento."----------

----------16. DESPORTO E TEMPOS LIVRES/ ATIVIDADES DESPORTIVAS – SUBSÍDIOS: ----------

----------Foram presentes à consideração da Câmara os pedidos das associações do concelho a seguir identificadas para a concessão de subsídios no âmbito das atividades desportivas a desenvolver no ano em curso, apresentados nos termos do Regulamento para a Concessão de Apoios ao Desenvolvimento Cultural, Social, Recreativo e Desportivo para:----------

----------1. Apoio ao desenvolvimento da atividade regular:----------

----------Associação Escola de Montanha;----------

----------União Desportiva de Mansores; ----------

----------Associação Choy Lee Fat do Porto; ----------

----------Centro Cultural e Recreativo de Vila Viçosa;----------

----------Football Clube Arouca 2020; ----------

----------Futebol Clube de Arouca; ----------

----------Grupo Desportivo Santa Cruz de Alvarenga;----------

----------Centro Juvenil Salesiano de Arouca;----------

----------Associação de Caça e Pesca de Urrô;----------

----------EC/DC Espeleo Club Descenso Cñones – Portugal;----------

----------Associação Cultural Recreativa e Desportiva de Mosteirô;----------

----------Associação Social, Cultural e Desportiva Unidos de Rossas; ----------

----------União Desportiva de Fermedo; ----------

----------Associação de Artes Marciais e Desportos de Combate Leão Vermelho;----------

----------2. Apoio à realização de atividades pontuais/especiais: ----------

----------Associação Escola de Montanha;----------

---------- Os pedidos foram analisados pela comissão designada por deliberação tomada na reunião de 19 de abril de 2022, constituída pela senhora Presidente, pela Vereadora senhora Cláudia Oliveira e pela senhora Chefe de Divisão Isabel Bessa.----------

---------- Face às conclusões da referida comissão, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade: ----------

---------- **1. Conceder os seguintes subsídios para fazer face a despesas com a atividade regular: -----**

---------- À Associação Escola de Montanha- €400,00 (quatrocentos euros); ----------

---------- À União Desportiva de Mansores - €11.500,00 (onze mil e quinhentos euros);----------

---------- À Associação Choy Lee Fat do Porto - €2.000,00 (dois mil euros); ----------

---------- Ao Centro Cultural e Recreativo de Vila Viçosa - €8.500,00 (oito mil e quinhentos euros);----------

---------- Ao Football Clube Arouca 2020 - €100,00 (cem euros);----------

---------- Ao Futebol Clube de Arouca - €25.000,00 (vinte e cinco mil euros);----------

---------- Ao Grupo Desportivo Santa Cruz de Alvarenga - €11.500,00 (onze mil e quinhentos euros); ---------

---------- Ao Centro Juvenil Salesiano de Arouca - €28.000,00 (vinte e oito mil euros); ----------

---------- Associação de Caça e Pesca de Urrô - €100,00 (cem euros); ----------

---------- EC/DC Espeleo Club Descenso Cñones – Portugal - €800,00 (oitocentos euros); ----------

---------- Associação Cultural e Recreativa de Mosteirô - €8.500,00 (oito mil e quinhentos euros); ----------

---------- À Associação Social, Cultural e Desportiva Unidos de Rossas - €9.000, 00 (nove mil euros); --------

---------- À União Desportiva de Fermedo - €11.000,00 (onze mil euros);----------

---------- **2**. Em complemento, conceder um subsídio para aquisição de vestuário desportivo até aos valores de:--- ----------

---------- €2.000,00 (dois mil euros) ao Futebol clube de Arouca; ----------

---------- €3.000,00 (três mil euros) ao Centro Juvenil Salesiano; ----------

---------- €2.000,00 (dois mil euros) à Associação Social, Cultural e Desportiva Unidos de Rossas; ----------

---------- €2.000,00 (dois mil euros) à União Desportiva Fermedo;----------

---------- €1.500,00 (mil e quinhentos euros) ao Grupo Desportivo Santa Cruz de Alvarenga; ----------

---------- €1.500,00 (mil e quinhentos euros) ao Centro Cultural e Recreativo de Vila Viçosa;----------

---------- €1.500,00 (mil e quinhentos euros) à União Desportiva Mansores;----------

---------- €1.500,00 (mil e quinhentos euros) à Associação Cultural Recreativa e Desportiva de Mosteirô. ----

---------- **3. Indeferir** o pedido da Associação de Artes Marciais e Desportos de Combate Leão Vermelho para apoio à atividade regular, dado a candidatura não ter sido instruída com todos os documentos exigidos nos termos do art.º 5.º do referido regulamento.----------

----------**4. Indeferir** o pedido da Associação Escola de Montanha para apoio à realização de atividades pontuais/especiais, por a atividade a desenvolver ter caráter regular, não cumprindo o disposto no número 1, art.º 19, do mesmo regulamento.----------

----------Os subsídios atribuídos serão pagos nos termos que vierem a ser fixados no protocolo a que se refere artigo 8.º do referido regulamento e que sejam acordados com a senhora Presidente, sempre que essa formalidade seja exigida.----------

----------Os subsídios destinados à aquisição de vestuário desportivo serão pagos mediante a apresentação das faturas comprovativas da realização da despesa, depois de confirmadas pelos serviços municipais da área do desporto, ficando as entidades contempladas obrigadas a fazer inserir em todo o seu vestuário desportivo uma marca do Município (a definir para a época), submetendo previamente à consideração e aprovação dos serviços municipais da área do desporto a maqueta do vestuário a adquirir.----------

----------17. AÇÃO SOCIAL/ATIVIDADES DE AÇÃO SOCIAL – SUBSÍDIOS:----------

----------Foram presentes à consideração da Câmara os pedidos das associações do concelho a seguir identificadas para a concessão de subsídios no âmbito das atividades de ação social a desenvolver no ano em curso, apresentados nos termos do Regulamento para a Concessão de Apoios ao Desenvolvimento Cultural, Social, Recreativo e Desportivo para:----------

----------1. Apoio ao desenvolvimento da atividade regular:----------

----------Semente de Futuro, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL;----------

----------Associação de Doentes Oncológicos de Arouca;----------

----------Centro Social de Canelas e Espiunca;----------

----------Santa Casa da Misericórdia de Arouca;----------

----------AICIA - Associação para a Integração de Crianças Inadaptadas de Arouca;----------

----------Patronato – Centro Paroquial e Social Rainha Santa Mafalda;----------

----------Cruz Vermelha Portuguesa (Delegação de Arouca);----------

----------Centro Social e Cultural de Fermedo/Escariz/Mato;----------

----------Casa do Povo Santa Cruz de Alvarenga;----------

----------Centro Social Santa Cristina de Mansores;----------

----------Centro Social de Chave;----------

----------Centro Social e Paroquial de S. Salvador do Burgo;----------

----------Associação A4 – Acolher, Aceitar, Agir, Adaptar;----------

----------Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Arouca.----------

---------- Os pedidos foram analisados pela comissão designada por deliberação tomada na reunião de 19 de abril de 2022, constituída pela senhora Presidente, pela Vereadora senhora Cláudia Oliveira e pela senhora Chefe de Divisão Isabel Bessa.----------

---------- Face às conclusões da referida comissão, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade: ----------

---------- 1. Apoio ao desenvolvimento da atividade regular:----------

---------- À Semente de Futuro, Cooperativa de Solidariedade Social, CRL - €2.500,00 (dois mil e quinhentos euros);----------

---------- À Associação de Doentes Oncológicos de Arouca - €1.500,00 (mil e quinhentos euros); ----------

---------- Centro Social de Canelas e Espiunca - €16.000,00 (dezasseis mil euros); ----------

---------- À Santa Casa da Misericórdia de Arouca - €18.000,00 (dezoito mil euros); ----------

---------- À AICIA - Associação para a Integração de Crianças Inadaptadas de Arouca - €18.000,00 (dezoito mil euros);---- ----------

---------- Ao Patronato – Centro Paroquial e Social Rainha Santa Mafalda - €18.000,00 (dezoito mil euros); -

---------- À Cruz Vermelha Portuguesa (Delegação de Arouca) - €2.500,00 (dois mil e quinhentos euros); ---

---------- Ao Centro Social e Cultural de Fermedo/Escariz/Mato - €18.000,00 (dezoito mil euros); ----------

---------- À Casa do Povo Santa Cruz de Alvarenga - €18.000,00 (dezoito mil euros); ----------

---------- Ao Centro Social Santa Cristina de Mansores - €15.000,00 (quinze mil euros);----------

---------- Ao Centro Social de Chave - €15.000,00 (quinze mil euros); ----------

---------- Ao Centro Social e Paroquial de S. Salvador do Burgo - €18.000,00 (dezoito mil euros); ----------

---------- À Associação A4 – Acolher, Aceitar, Agir, Adaptar- €500,00 (quinhentos euros);----------

---------- Aos Serviços Sociais dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Arouca - €500,00 (quinhentos euros. --------- ----------

---------- Os subsídios atribuídos serão pagos nos termos que vierem a ser fixados no protocolo a que se refere artigo 8.º do referido regulamento e que sejam acordados com a senhora Presidente, sempre que essa formalidade seja exigida. ----------

---------- 18. AÇÃO SOCIAL/ÁGUA – TARIFÁRIO SOCIAL – CONCESSÃO: ----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara os requerimentos dos munícipes abaixo identificados a solicitar, nos termos do art.º 6.º, do Regulamento do Tarifário Social de Água, Saneamento e Resíduos de Arouca, a concessão da tarifa social: ----------

---------- Registo n.º 4.989, de 29 de abril último, de Diogo Fernando Pereira Fontes, residente na Av. 25 de Abril, nesta vila; ----------

----------Registo n.º 4.866, de 27 de abril último, de Manuel Gomes Ferreira, residente na Travessa da Boavista, nesta Vila; ----------

----------Registo n.º 4.842, de 27 de abril último, de Maria Alice Soares, residente em Vila Viçosa, freguesia de Canelas e Espiunca; ----------

----------Registo n.º 5.487, de 11 de maio findo, de Manuel Celestino Gonçalves Teixeira, residente em Vila Cova, freguesia de Canelas e Espiunca;----------

----------Face à informação da DDS, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, deferir o pedido de Diogo Fernando Pereira Fontes e indeferir os restantes pedidos dado que os requerentes possuem rendimentos superiores ao definido no n.º 3, art.º 5.º do referido regulamento. ----------

----------19. AÇÃO SOCIAL/ASSOCIAÇÃO DIGNITUDE – PROTOCOLO – ALTERAÇÃO:----------

----------Na sequência da deliberação tomada na reunião de 20 de abril de 2021, a Câmara celebrou com a Associação Dignitude um protocolo tendo por objeto estabelecer e articular um espaço de colaboração entre as partes "para o prosseguimento comum dos objetivos do Programa Abem: Rede Solidária do Medicamento". --

----------Vem agora a DDS, pela informação n.º 12.611, de 31 de maio findo, dar conta da necessidade de alterar aquele protocolo, aumentando para oitenta o número máximo de beneficiários e para €135,00 (cento e trinta e cinco euros) o valor da comparticipação anual do Município por cada um deles.----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquelas alterações, de que resulta o encargo anual de €10.800,00 (dez mil e oitocentos euros). ----------

----------20. PROTEÇÃO CIVIL/ATIVIDADES DE PROTEÇÃO CIVIL – SUBSÍDIO:----------

----------Foi presente à consideração da Câmara o pedido da associação Norsalva – Associação de Nadadores Salvadores, a solicitar a concessão de subsídio, apresentado nos termos do Regulamento para a Concessão de Apoios ao Desenvolvimento Cultural, Social, Recreativo e Desportivo, para o desenvolvimento da atividade regular. ----------

----------O pedido foi analisado pela comissão designada por deliberação tomada na reunião de 19 de abril de 2022, constituída pela senhora Presidente, pela Vereadora senhora Cláudia Oliveira e pela senhora Chefe de Divisão Isabel Bessa. ----------

----------Face às conclusões da referida comissão, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, conceder o subsídio de €150,00 (cento e cinquenta euros).----------

----------21. DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL/LOTEAMENTO INDUSTRIAL DE S. DOMINGOS 2 – REGULAMENTO DE VENDA DE LOTES – ALTERAÇÃO: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a proposta de alteração do Regulamento de Venda de lotes no Loteamento Industrial de S. Domingos 2, promovido pelo Município, cuja versão final contendo destacadas as alterações pretendidas se dá aqui como reproduzida e a fazer parte integrante desta ata.----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a proposta que antecede e mandar submetê-la à consideração da Assembleia Municipal.----------

---------- 22. DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL/AMPLIAÇÃO DA ZONA INDUSTRIAL DE AROUCA – AQUISIÇÃO DE TERRENO:----------

---------- Foi presente a proposta da senhora Presidente número 12.411, de 30 de maio findo, propondo a aquisição, por €4.333,50 (quatro mil trezentos e trinta e três euros e cinquenta cêntimos) de um prédio rústico com a área de 2.949 m², destinado à ampliação da zona industrial de Arouca, pertencente a Maria Rosa Marques Amaral, Norvinda Marques Amaral, Lúcia Amaral Duarte, Eliane Marques Amaral e Mariza Marques Amaral Ribeiro, proposta essa que se dá aqui como reproduzida e a fazer parte integrante desta ata. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a proposta que antecede. ---- ----------

---------- 23. TURISMO/BASE LOGÍSTICA DE APOIO AO TURISMO DE NATUREZA – SÍTIO DOS VIVEIROS DA GRANJA – PROGRAMA DE PROCEDIMENTO E CADERNO DE ENCARGOS:----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara o programa de procedimento e o caderno de encargos para adjudicação da empreitada em epígrafe.----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por maioria, contratar a referida empreitada, fixar o respetivo preço base em €470.403,74 (quatrocentos e setenta mil quatrocentos e três euros e setenta e quatro cêntimos), adotar o procedimento de concurso público para o efeito e aprovar as referidas peças procedimentais, de acordo com a informação da DPO n.º 12.222, de 27 de maio findo, que se encontra a instruir o processo, e nos termos do disposto no CCP. ----------

---------- 24. DEFESA DO AMBIENTE/ATIVIDADES DE DEFESA DO AMBIENTE – SUBSÍDIO:----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara o pedido da associação Urtiarda – Clube do Ambiente e Património do Arda e Urtigosa para a concessão do subsídio para apoio ao desenvolvimento da atividade regular no âmbito da proteção do ambiente, a desenvolver no ano em curso, apresentado nos termos do Regulamento para a Concessão de Apoios ao Desenvolvimento Cultural, Social, Recreativo e Desportivo. --------

---------- O pedido foi analisado pela comissão designada por deliberação tomada na reunião de 19 de abril de 2022, constituída pela senhora Presidente, pela Vereadora senhora Cláudia Oliveira e pela senhora Chefe de Divisão Isabel Bessa.----------

----------Face às conclusões da referida comissão, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, conceder o subsídio de €500,00 (quinhentos euros).----------

----------25. JUNTAS DE FREGUESIA/FREGUESIA DE ALVARENGA – OBRAS NO EDIFÍCIO SEDE DA JUNTA DE FREGUESIA – TRANCOSO – COMPARTICIPAÇÃO: ----------

----------Foi presente o ofício registado sob o número 5.843, em 18 de Maio findo, da Freguesia de Alvarenga, a solicitar a comparticipação da Câmara nos encargos com a realização de obras no edifício sede da Junta de Freguesia, sito no lugar de Trancoso. ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, atribuir a comparticipação de 122.000,00 (cento e vinte e dois mil euros), a pagar de acordo com o andamento dos trabalhos.----------

----------26. DIVERSOS/DIAGNÓSTICO E PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE E NÃO DISCRIMINAÇÃO:----------

----------A coberto da informação número 12.465, de 31 de maio findo, foram presentes à consideração da Câmara o Diagnóstico Local e o Plano Municipal para a Igualdade e não Discriminação. ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar o referido Plano e mandar enviá-lo à Assembleia Municipal para seu conhecimento. ----------

----------27. DIVERSOS/REGULAMENTO MUNICIPAL DE URBANIZAÇÃO, EDIFICAÇÃO E TAXAS EM OPERAÇÕES URBANÍSTICAS – ALTERAÇÃO – CONSULTA PÚBLICA: ----------

----------A coberto da informação da DAU n.º 10.758, de 9 de maio findo, foi presente à consideração da Câmara a proposta de alteração do Regulamento Municipal de Urbanização, Edificação e Taxas em Operações Urbanísticas, cujo procedimento teve início por deliberação tomada na reunião de 21 de novembro de 2021. -----

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a proposta, mandando submetê-la a discussão pública por um período de trinta dias. ----------

----------28. DIVERSOS/ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DAS TERRAS DE SANTA MARIA – AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS PARA A ELABORAÇÃO DO PLANO DE AÇÃO DA AÇÃO INTEGRADA PARA AS COMUNIDADES DESFAVORECIDAS DA AMP – ÁREA TERRITORIAL AMP SUL – COMPARTICIPAÇÃO: ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara o ofício registado sob o número 6.212, em 26 de maio findo, da Associação de Municípios das Terras de Santa Maria, a solicitar a comparticipação da Câmara nos encargos com a "Aquisição de Serviços para a elaboração do Plano de Ação da Ação Integrada para as Comunidades Desfavorecidas da AMP – Área Territorial AMP Sul". ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, comparticipar com €2.337,00 (dois mil trezentos e trinta e sete euros).----------

---------- 29. DIVERSOS/PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE HIGIENE, DESINFEÇÃO E LIMPEZA – ADJUDICAÇÃO – MINUTAS DOS CONTRATOS: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara o relatório final do júri que procedeu à análise das propostas concorrentes ao concurso público para adjudicação da prestação de serviços de higiene, desinfeção e limpeza, acompanhadas das minutas dos contratos respetivos. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade: ----------

---------- Face às conclusões do júri, adjudicar o lote 1 (limpeza dos armazéns municipais, dos serviços da Divisão de Desenvolvimento Social, da Central de Camionagem, do WC's da Cafetaria do Parque Municipal e o Edifício dos Serviços Florestais) à concorrente Clece, S.A., pelo valor anual proposto de €12.258,27 (doze mil duzentos e cinquenta e oito euros e vinte e sete cêntimos) e adjudicar o lote 2 (limpeza do Complexo Desportivo de Escariz) à concorrente Ilusotouch – Limpezas Técnicas, Ld.ª, pelo valor anual proposto de €43.648,08 (quarenta e três mil seiscentos e quarenta e oito euros e oito cêntimos). ----------

---------- Aprovar as minutas dos respetivos contratos. ----------

---------- 30. DIVERSOS/ÓSCAR VALÉRIO SOARES DE FIGUEIREDO - PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE RESTAURAÇÃO OU DE BEBIDAS NÃO SEDENTÁRIA – AUTORIZAÇÃO: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara o requerimento registado sob o número 1.651, em 10 de fevereiro último, de Óscar Valério Soares de Figueiredo, residente na Avenida da Liberdade, lote 2, nesta vila, a solicitar, nos termos do n.º 2, art.º 9.º, do Regulamento para o Exercício da Venda Ambulante e da Atividade de Restauração ou de Bebidas não Sedentária, autorização excecional para o exercício da atividade em terreno próprio sito no lugar do Vau, freguesia de Canelas e Espiunca. ----------

---------- Face à informação da DAU, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, indeferir o pedido, já que o "requerente pretende exercer a atividade (…) numa edificação, constituída por uma estrutura fixa ao solo, e não em equipamento móvel ou amovível", não reunindo, por isso, "os pressupostos definidos na alínea k), art.º 2.º, do RJACSR [Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro] e no art.º 3.º do Regulamento Municipal para Exercício da Venda Ambulante e da Atividade de Restauração ou de Bebidas não Sedentária". ----------

---------- 31. DIVERSOS/CONCESSÃO DE REGALIAS SOCIAIS AOS BOMBEIROS VOLUNTÁRIOS - JOSÉ CARLOS QUARESMA SOUSA BRITO - REDUÇÃO DE IMI: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara o requerimento registado sob o n.º 4.575, em 20 de abril findo, de José Carlos Quaresma de Sousa Brito, residente na Rua Dr. Ângelo Miranda, 142, bloco C, 1.º Dt.º, nesta vila, a solicitar, nos termos do Regulamento de Concessão de Regalias Sociais aos Bombeiros Voluntários, a redução em 50% do valor do IMI referente à sua habitação. ----------

----------Face à informação da DEGRH, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, deferir o pedido.----------

----------32. DIVERSOS/FEIRA DAS COLHEITAS – FEIRA DE ARTESANATO – FEIRA DOS PRODUTOS REGIONAIS E FEIRA DOS PRODUTOS DO CAMPO – REGULAMENTOS: ----------

----------A coberto da informação da DDS número 12.314, em 27 de maio findo, foram presentes à consideração da Câmara o "Regulamento da Feira de Artesanato", o "Regulamento da Feira dos Produtos Regionais" e o "Regulamento da Feira dos Produtos do Campo", eventos anuais a promover no âmbito da Feira das Colheitas, documentos que se dão aqui como reproduzidos e a fazer parte integrante desta ata.----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar os regulamentos que antecedem.--- ----------

----------33. DIVERSOS/LOJA DO CIDADÃO DE AROUCA – ESTUDO PRÉVIO:----------

----------Acompanhado da informação da DPO número 12.242, de 27 de Maio findo, foi presente o estudo prévio do projeto para a construção da Loja do Cidadão de Arouca.----------

----------Face àquela informação, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele estudo prévio. ----------

----------34. DIVERSOS/PROVIDÊNCIA CAUTELAR – EMBARGO DE OBRA NOVA: ----------

----------Acompanhado da informação da DEGRH número 11.763, de 20 de maio findo, o despacho da senhora Presidente, proferido na mesma data no uso da competência excecional prevista no número 3, art.º 35.º, do RJAL aprovado pela Lei número 75/2013, de 12 de setembro, mediante o qual decidiu que fosse intentada uma providência cautelar de embargo de obra nova, levada a cabo em terreno propriedade do Município pelos senhores Mário Rui Teixeira de Pinho e Carlos Alberto Gomes Pinto.----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, ratificar aquele despacho.-----

----------35. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REQUALIFICAÇÃO/EXPANSÃO DA ZONA INDUSTRIAL DA MATA – MANSORES – AUTO N.º 1: ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara o auto de medição de trabalhos número 1, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €41.618,80 (quarenta e um mil seiscentos e dezoito euros e oitenta cêntimos). ---- ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto.----------

----------36. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REABILITAÇÃO E EXPANSÃO DO PARQUE DE CAMPISMO DO MERUJAL – EQUIPAMENTO DE APOIO AO AUTO CARAVANISMO E REABILITAÇÃO DOS BALNEÁRIOS – AUTO N.º 1:----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos número 1, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €8.495,38 (oito mil quatrocentos e noventa e cinco euros e trinta e oito cêntimos). ----------
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 37. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REQUALIFICAÇÃO DA RUA PEDRO ÁLVARES CABRAL E RUA CARLOS ALVES – AUTOS N.º 9 E 10: ----------

---------- Foram presentes os autos de medição de trabalhos números 9 e 10, relativos à empreitada em epígrafe, nos valores de, respetivamente, €31.819,79 (trinta e um mil oitocentos e dezanove euros e setenta e nove cêntimos) e €16.432,25 (dezasseis mil quatrocentos e trinta e dois euros e vinte e cinco cêntimos). ----------
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aqueles autos. ---------

---------- 38. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/BENEFICIAÇÃO DO CAMINHO DAS FONTAINHAS – ALVARENGA – AUTO N.º 3: ----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos número 3, referente à empreitada em epígrafe, no valor de €38.440,00 (trinta e oito mil quatrocentos e quarenta euros). ----------
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 39. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REQUALIFICAÇÃO E AMPLIAÇÃO DA ÁREA DE ACOLHIMENTO EMPRESARIAL DAS LAMEIRADAS – 1.ª FASE – AUTO N.º 1: ----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos número 1, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €36.857,40 (trinta e seis mil oitocentos e cinquenta e sete euros e quarenta cêntimos). ----------
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 40. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/EXPANSÃO DA ÁREA DE ACOLHIMENTO EMPRESARIAL DE AROUCA – AUTO N.º 7 E 8: ----------

---------- Foram presentes os autos de medição de trabalhos números 7 e oito, relativos à empreitada em epígrafe, no valor de, respetivamente, €34.654,28 (trinta e quatro mil seiscentos e cinquenta e quatro euros e vinte e oito cêntimos) e €30.799,50 (trinta mil setecentos e noventa e nove euros e cinquenta cêntimos). ----------
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aqueles autos. ---------

---------- 41. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/ÁREAS DE VALÊNCIA COLETIVA E TROÇO DA RIBEIRA DO PERCURSO PEDONAL E CICLÁVEL DO VALE DE AROUCA – AUTOS N.º 1 E 2: ----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara os autos de medição de trabalhos números 1 e 2 relativos à empreitada em epígrafe, nos valores de, respetivamente, €21.647,87 (vinte e um mil seiscentos e quarenta e sete euros e oitenta e sete cêntimos) e €3.744,00 (três mil setecentos e quarenta e quatro euros). ----
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aqueles autos. ---------

----------42. AUTO DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/CENTRO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL DE MOLDES – EB 1 + JI DE PAÇOS – AUTOS N.º 17 E 18:----------

----------Foram presentes os autos de medição de trabalhos números 17 e 18, referentes à empreitada em epígrafe, nos valores de, respetivamente, €6.405,80 (seis mil quatrocentos e cinco euros e oitenta cêntimos) e €341,00 (trezentos e quarenta e um euros). ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aqueles autos.---------

---------- III — INTERVENÇÃO DO PÚBLICO:----------

----------Nada a registar.----------

----------APROVAÇÃO EM MINUTA:----------

----------Finalmente a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a presente ata em minuta, nos termos e para os efeitos do consignado nos números 3 e 4, art.º 57.º, da Lei 75/2013, de 12 de setembro.----------

----------E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.----------

----------Eram 16 horas e 20 minutos.----------

----------Para constar e devidos efeitos se lavrou a presente ata, que, achada conforme, vai ser assinada pela senhora Presidente e por mim, , Coordenador Técnico da Divisão de Expediente Geral e de Gestão de Recursos Humanos que a redigi.----------

ATA N.º 03/2022

REUNIÃO ORDINÁRIA DE 01.FEVEREIRO.2021

----------Ao primeiro dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, nesta vila de Arouca e Edifício dos Paços do Concelho, reuniu ordinariamente a Câmara Municipal de Arouca, sob a Presidência da sua Presidente, senhora Margarida Maria de Sousa Correia Belém, e com a presença dos Vereadores senhores Cláudia Margarida Brandão de Oliveira, Albino Jorge Cardoso Gonçalves, António Carlos Gomes Duarte, Vítor Carlos Costa Carvalho, Célia Regina Brandão Alves e Maria Helena Pinto Rodrigues. ----------

----------Pelas 14.30 horas a senhora Presidente declarou aberta a reunião.----------

----------I — PERÍODO DE ANTES DA ORDEM DO DIA: ----------

----------A senhora Presidente começou por apresentar o seguinte:----------

----------"Entre 10 e 13 de janeiro de 2022, foi retomado o projeto ColorADD nos Agrupamentos de Escolas de Arouca e de Escariz, numa iniciativa conjunta do Município de Arouca, ColorADD.Social e os estabelecimentos comerciais Multiópticas e a Ótica Lojas da Visão.----------

----------O rastreio foi realizado aos alunos do 4.º Ano do 1.º Ciclo do Ensino Básico (10 Escolas no total) num total de 166 crianças (83 rapazes e 83 raparigas). Foi realizado um rastreio de daltonismo a um aluno do 5.º ano do Agrupamento de Escolas de Arouca a pedido dos encarregados de educação que permitiu diagnosticar este aluno com dificuldades na identificação das cores.----------

----------Foram sinalizados três meninos com diagnóstico de possível daltonismo no rastreio, e 10 crianças com problemas de acuidade visual. Num dos polos escolares, foram ainda detetados casos de alunos com sinais de dificuldade de acuidade visual na identificação das letras, pelo que foi sugerido um rastreio global às turmas." ------- ----------

----------Seguidamente a Vereadora senhora Helena Pinto pediu a palavra para referir o seguinte: ----------

----------"1. Infraestruturas Viárias/Estrada EN326-1 Arouca-Alvarenga----------

----------Embora sabendo que se trata de uma estrada Nacional, gostaria de alertar para a importância da Autarquia diligenciar junto das entidades responsáveis sobre 2 situações a acautelar na estrada EN326-1 Arouca - Alvarenga:----------

----------Após o lugar de Vilarinho, no sentido Arouca- Alvarenga, na chamada curva do "Ribeiro da Lenha", uma curva bastante acentuada, que quase faz sobrepor as duas vias da estrada e cujo desnível pode constituir perigo; dois marcos em pedra já se encontram inclinados e na parte inferior, após a curva, os aluimentos são constantes; acresce que o local onde esses aluimentos acontecem é muitas vezes utilizado, pelos turistas que nos visitam, para estacionamento; ----------

---------- A necessidade de uma intervenção na marcação das linhas de estrada (marcações rodoviárias), as quais estão a desaparecer e são importantes em situações de nevoeiro. ----------
---------- Talvez fosse importante pensar numa intervenção ao nível das estradas do concelho. Uma boa marcação de estrada é fundamental e facilita a condução." ----------
---------- Em sequência a senhora Presidente referiu que irá fazer chegar as observações, que agradece, à Infraestruturas de Portugal no que se refere à ER 326-1, e que a Câmara tem feito um esforço na marcação da sinalização rodoviária das estradas que são da sua responsabilidade, procurando mantê-las nas melhores condições, especialmente nas zonas mais sujeitas à formação de nevoeiro. ----------

---------- II — PERÍODO DA ORDEM DO DIA: ----------

---------- 01. ATA: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a ata n.º 02/2021, relativa à reunião ordinária de 18 de fevereiro findo.----------
---------- Achada conforme, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprová-la. -

---------- 02. JUSTIFICAÇÃO DE FALTAS:----------

---------- Nada a registar. ----------

---------- 03. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/RESUMO DIÁRIO DA TESOURARIA: ----------

---------- Foi presente o Resumo Diário da Tesouraria número 21, do dia de ontem, que apresenta um saldo em disponibilidades no valor global de €8.227.954,78 (oito milhões duzentos e vinte e sete mil novecentos e cinquenta e quatro euros e setenta e oito cêntimos), correspondente a operações orçamentais e não orçamentais, nos valores de, respetivamente, €7.613.102,71 (sete milhões seiscentos e treze mil cento e dois euros e setenta e um cêntimos) e €614.852,07 (seiscentos e catorze mil oitocentos e cinquenta e dois euros e sete cêntimos). ----------
---------- A Câmara tomou conhecimento.----------

---------- 04. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/GRANDES OPÇÕES DO PLANO – 4.ª ALTERAÇÃO:---------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a 4.ª alteração às Grandes Opções do Plano para o ano em curso, instruída com o mapa discriminativo dos projetos/ações a alterar, da qual não resulta qualquer alteração da dotação global definida, documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata. ---- ----------
---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por maioria, com as abstenções dos Vereadores senhores Vítor Carvalho, Célia Alves e Helena Rodrigues, aprovar aquela alteração.----------

---------- 05. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/ORÇAMENTO – 4.ª ALTERAÇÃO: ----------

----------Foi presente a 4.ª alteração ao Orçamento para o ano em curso, acompanhada dos mapas de discriminação respetivos, em que são reforçadas várias rubricas com o valor global de €94.500,00 (noventa e quatro mil e quinhentos euros, documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata.

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por maioria, com as abstenções dos Vereadores senhores Vítor Carvalho, Célia Alves e Helena Rodrigues, aprovar o documento que antecede. ------

----------06. ADMINISTRAÇÃO MUNICIPAL/REUNIÕES ORDINÁRIAS – ALTERAÇÃO DE LOCAL: ------

----------Foi presente à consideração da Câmara a seguinte proposta da adjunta da senhora Presidente:---

----------"Com o objetivo de fomentar a participação nas reuniões de Câmara, de reforçar o envolvimento dos munícipes na gestão autárquica e dando continuidade à promoção de reuniões de Câmara descentralizadas iniciada no anterior mandato, propõe-se que as reuniões de 1 de março e 5 de abril respetivamente decorram nas freguesias de Mansores (1 de março) e Escariz (5 de abril), mais concretamente nas sedes das juntas respetivas."----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquela proposta.------

----------07. AÇÃO SOCIAL/BOLSAS DE ESTUDO – CONCESSÃO:----------

----------Foram presentes à consideração da Câmara os requerimentos dos munícipes abaixo identificados a solicitar a concessão de bolsa de estudo nos termos do Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo a Alunos do Ensino Superior, acompanhados da ata avulsa da comissão, constituída por deliberação de 19 de outubro de 2021, que procedeu à análise prévia das candidaturas:----------

----------1. Registo n.º 14418, de Mafalda Vieira Garrido; ----------

----------2. Registo n.º 12882, de Patrícia Moreira Alves; ----------

----------3. Registo n.º 11809, de Andrea Fidalgo Costa; ----------

----------4. Registo n.º 14250, de Catarina Filipa Vieira Barbosa;----------

----------5. Registo n.º 13063, de Adriana da Rocha Duarte;----------

----------6. Registo n.º 14224, de Ângela Fernandes Azevedo; ----------

----------7. Registo n.º 11447, de Ana Beatriz Barbosa Pinho; ----------

----------8. Registo n.º 11567, de Ana Catarina Almeida Martins;----------

----------9. Registo n.º 13155, de Ana Catarina Brandão Moreira;----------

----------10. Registo n.º 11420, de André Filipe Teixeira Gonçalves; ----------

----------11. Registo n.º 14222, de Daniela Filipa Gomes Silva;----------

----------12. Registo n.º 11617, de Gonçalo Rocha da Costa; ----------

----------13. Registo n.º 14290, de Inês de Figueiredo Brito e Castro;----------

----------14. Registo n.º 13059, de José Francisco Teixeira Neves;----------

---------- 15. Registo n.º 13061, de Leandro Pinho Figueiredo;----------
---------- 16. Registo n.º 14515, de Luís Marcelo Soares de Pinho;----------
---------- 17. Registo n.º 10470, de Mariana Tavares Moreira;----------
---------- 18. Registo n.º 12656, de Matilde de Brito Moreira; ----------
---------- 19. Registo n.º 14288, de Nuno de Figueiredo Brito e Castro;----------
---------- 20. Registo n.º 14282, de Vasco António Moreira da Rocha; ----------
---------- 21. Registo n.º 13060, de Ana Rita Santos Silva; ----------
---------- 22. Registo n.º 14279, de Ana Catarina Valente Silva Bastos; ----------
---------- 23. Registo n.º 12489, de Ana Paula Marques da Cruz; ----------
---------- 24. Registo n.º 13572, de Maria José Gonçalves Paiva Teixeira;----------
---------- 25. Registo n.º 12881, de Maria Inês Brito Neves;----------
---------- 26. Registo n.º 11727, de Luana de Oliveira Ferreira; ----------
---------- 27. Registo n.º 12742, de Ana Raquel Ferreira Duarte; ----------
---------- 28. Registo n.º 11803, de Ana Sofia Santos Brandão;----------
---------- 29. Registo n.º 10333, de Cristiana Maria Barbosa Veiga; ----------
---------- 30. Registo n.º 11451, de Paulo Gabriel Ferreira Sá; ----------
---------- 31. Registo n.º 12403, de Sandra Marisa Vieira Gonçalves; ----------
---------- 32. Registo n.º 14223, de Beatriz Vieira Garrido; ----------
---------- 33. Registo n.º 11969, de Bruna Filipa da Cunha Carvalhas;----------
---------- 34. Registo n.º 14035, de Daniela Filipa Pinto da Costa; ----------
---------- 35. Registo n.º 14225, de Dinis Manuel Vieira Garrido; ----------
---------- 36. Registo n.º 13583, de Inês Isabel Ferreira Moreira; ----------
---------- 37. Registo n.º 14023, de Inês Ferreira Bastos; ----------
---------- 38. Registo n.º 12344, de Maria Inês de Sousa Gonçalves;----------
---------- 39. Registo n.º 10772, de André Filipe Correia Bastos; ----------
---------- 40. Registo n.º 12030, de José António Sousa Gonçalves; ----------
---------- 41. Registo n.º 13826, de Luciana Inês Rocha Silva; ----------
---------- 42. Registo n.º 13286, de Reinaldo Luís Gonçalves Reis;----------
---------- 43. Registo n.º 14253, de Samuel Ferreira Rios;----------
---------- 44. Registo n.º 11806, de Diana da Cunha Brandão; ----------
---------- 45. Registo n.º 12559, de Daniela Filipa Fonseca Ribeiro; ----------
---------- 46. Registo n.º 11370, de Ricardo Gomes Moreira; ----------

----------47. Registo n.º 12739, de Simão Pedro Barbosa Duarte;----------

----------48. Registo n.º 13412, de Joana Teixeira Monteiro;----------

----------49. Registo n.º 13687, de Mariana Oliveira Duarte; ----------

----------50. Registo n.º 11804, de Beatriz Pinho Sousa;----------

----------51. Registo n.º 11805, de Daniela Pinho Sousa;----------

----------52. Registo n.º 11615, de Hugo Duarte Rocha; ----------

----------53. Registo n.º 11421, de Beatriz Duarte Teixeira; ----------

----------54. Registo n.º 11808, de Cristiana Fidalgo Costa;----------

----------55. Registo n.º 13976, de Cristiana Soares Rodrigues; ----------

----------56. Registo n.º 13622, de Lurdes Daniela Montanha Nogueira; ----------

----------57. Registo n.º 14350, de Micael Alessandro Soares Abreu; ----------

----------58. Registo n.º 14268, de Mónica Filipa Silva Gaspar: ----------

----------59. Registo n.º 13623, de Patrícia Inês Silva Pereira; ----------

----------60. Registo n.º 14283, de Patrícia Teixeira da Silva;----------

----------Face às conclusões da referida comissão, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade: ----------

----------1. Indeferir os pedidos dos requerentes identificados nos n.ºs 1 e 2 por os candidatos não se encontrarem a frequentar o ensino superior, não reunindo, por isso, o requisito a que se refere a alínea b), n.º 1, art.º 2.º do mesmo regulamento; ----------

----------2. Indeferir os pedidos dos requerentes identificados nos n.ºs 3 e 4, por os candidatos não terem obtido no ano letivo anterior o aproveitamento escolar a que se refere a alínea c), número 2, art.º 2.º do mesmo regulamento;- ----------

----------3. Indeferir os pedidos dos requerentes identificados nos n.º 5 a 20, pelo facto dos respetivos candidatos não se encontrarem em situação de grande carência económica, requisito exigido na alínea e), n.º 1, do mesmo art.º 2.º;----------

----------4. Conceder as seguintes bolsas anuais, a pagar em uma única prestação:----------

----------De €1.000,00 (mil euros), ao candidato identificado no número 21; ----------

----------De €900,00 (novecentos euros) aos candidatos identificados nos números 22 a 24;----------

----------De €850,00 (oitocentos e cinquenta euros) aos candidatos identificados nos números 25 e 26; -----

----------De €800,00 (oitocentos euros) aos candidatos identificados nos números 27 a 31; ----------

----------De €750,00 (setecentos e cinquenta euros) aos candidatos identificados nos números 32 a 36; ----

----------De €650,00 (seiscentos e cinquenta euros) aos candidatos identificados nos números 37 e 38;-----

---------- De €600,00 (seiscentos euros) aos candidatos identificados nos números 39 a 43; ----------

---------- De €550,00 (quinhentos e cinquenta euros) aos candidatos identificados nos números 44 a 47; ----

---------- De €500,00 (quinhentos euros) aos candidatos identificados nos números 48 e 49;----------

---------- De €450,00 (quatrocentos e cinquenta euros) aos candidatos identificados nos números 50 a 52;--

---------- De €400,00 (quatrocentos euros) aos candidatos identificados nos números 53 a 60. ----------

---------- 08. AÇÃO SOCIAL/PRESTAÇÕES DE NATUREZA SOCIAL – CONCESSÃO:----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara os seguintes pedidos de concessão de prestações de natureza social: ----------

---------- Registo n.º 15.643, de 29 de dezembro do ano findo, de Valdemar Teixeira Duarte, residente em Póvoa, Tropeço, a solicitar a comparticipação da Câmara nos encargos com a aquisição de alimentos;----------

---------- Registo n.º 15.046, de 15 de dezembro último, de Fernando Duarte Paiva, residente em Chãos, Santa Eulália, a solicitar a comparticipação da Câmara nos encargos com a aquisição de bens de primeira necessidade; ----------

---------- Registo n.º 581, de 14 de janeiro findo, de Liliana Daniela Pinho Silva, residente em Salvador, freguesia de Arouca e Burgo, a solicitar a comparticipação da Câmara nos encargos com a aquisição de bens de primeira necessidade;----------

---------- Registo n.º 582, de Diana Marisa Soares Neves, residente em Baixo, freguesia de Canelas, a solicitar a comparticipação da Câmara nos encargos com a aquisição de bens de primeira necessidade; ----------

---------- Os pedidos foram analisados pela comissão criada por deliberação tomada na reunião de 19 de outubro de 2021, tendo esta elaborado a proposta de comparticipação que se dá aqui como reproduzida e a fazer parte integrante desta ata. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a proposta que antecede. ---- ----------

---------- 09. AÇÃO SOCIAL/PROGRAMA DE APOIO AO ARRENDAMENTO – CONCESSÃO:----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara os requerimentos dos munícipes abaixo identificados, a solicitar, nos termos do art.º 6.º, do Regulamento do Programa de Apoio ao Arrendamento, a comparticipação da Câmara nos encargos com a renda da sua habitação: ----------

---------- Registo n.º 15.698, de 30 de dezembro findo, de António Gonçalves Morgado, residente em Santo António, Santa Eulália; ----------

---------- Registo n.º 15.644, de 29 de dezembro último, de Maria Cristina Alves Martins, residente na Rua 1.º de dezembro, nesta vila; ----------

----------Registo n.º 417, de 11 de janeiro findo, de Maria Emília Oliveira dos Santos, residente na Rua Dr. Figueiredo Sobrinho, nesta vila;----------

----------Registo n.º 15.384, de 22 de dezembro do ano findo, de Maria Teresa Cruz do Rosário, residente em Bacelo, Tropeço;----------

----------Registo n.º 870, de 24 de janeiro último, de Sandra Maria Vaz Vieira Jesus, residente na Rua 1.º de Maio, nesta vila; ----------

----------Registo n.º 516, de 13 de janeiro último, de Sónia Marisa Fernandes Teixeira, residente na Rua da Cavadinha, freguesia de Arouca e Burgo.----------

----------Face às informações da DDS, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, conceder, durante um ano, os seguintes apoios mensais: ----------

----------De €100,00 (cem euros) a António Gonçalves Morgado;----------

----------De €160,00 (cento e sessenta euros) a Maria Cristina Alves Martins; ----------

----------De €61,00 (sessenta eu um euros) a Maria Emília Oliveira dos Santos; ----------

----------De €12,00 (doze euros) doze euros) a Maria Teresa Cruz do Rosário;----------

----------De €150,00 (cento e cinquenta euros) a Sandra Maria Vaz Vieira Jesus; ----------

----------De €62,50 (sessenta e dois euros e cinquenta cêntimos). ----------

----------10. AÇÃO SOCIAL/ÁGUA – TARIFÁRIO SOCIAL – CONCESSÃO: ----------

----------Foram presentes à consideração da Câmara os requerimentos dos munícipes abaixo identificados a solicitar, nos termos do art.º 6.º, do Regulamento do Tarifário Social de Água, Saneamento e Resíduos de Arouca, a concessão da tarifa social: ----------

----------Registo n.º 14.952, de 14 de dezembro findo, de Vera Lúcia Gomes da Conceição, residente em Costeiras, freguesia de Arouca e Burgo;----------

----------Registo n.º 655, de 18 de janeiro último, de Maria de Fátima Moreira Cardoso, residente no Cantinho do Coruto, Escariz;----------

----------Face à informação da DDS, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, deferir aqueles pedidos. ----------

----------11. AÇÃO SOCIAL/PLANO GERONTOLÓGICO – APROVAÇÃO: ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara o Plano Gerontológico, elaborado de modo a dar "seguimento ao Plano de Ação da Rede Social de Arouca, no que concerne à população idosa", documento que "pretende ser um instrumento orientador da intervenção municipal no que diz respeito à população idosa, com base em políticas estratégicas de envelhecimento assentes nas reais necessidades da população". ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele plano e remete-lo, para conhecimento, à Assembleia Municipal. ----------

---------- 12. URBANIZAÇÃO/REQUALIFICAÇÃO DA RUA CIDADE DE POLIGNY – REVISÃO DE PREÇOS: ---- ----------

---------- A coberto da informação da DPO n.º 1.508, de 19 de janeiro findo, foram presentes à consideração da Câmara os cálculos da revisão de preços provisória relativa à empreitada em epígrafe, de que resulta a importância de €6.404,51 (seis mil quatrocentos e quatro euros e cinquenta e um cêntimos) a favor da adjudicatária. ----------

---------- Face àquela informação, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquela revisão de preços. ----------

---------- 13. URBANIZAÇÃO/REQUALIFICAÇÃO URBANÍSTICA DA ZONA POENTE DA VILA DE AROUCA – 2.ª FASE – DESVIO DE TRÂNSITO:----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a informação da DPO n.º 2.208, de 25 de janeiro findo, a dar nota de que a adjudicatária da empreitada em epígrafe apresentou pedido de desvio de trânsito na Avenida 25 de Abril, na zona em frente à Escola Secundária, de modo a poder executar os trabalhos respetivos. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, deixar o assunto para estudo.

---------- 14. DIVERSOS/PROGRAMA DE DESFIBRILHAÇÃO AUTOMÁTICA EXTERNA – PROTOCOLOS DE CEDÊNCIA:----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara a minuta do protocolo a celebrar entre o Município e as associações Futebol Clube de Arouca, Associação Social, Cultural e Desportiva Unidos de Rossas, Grupo Desportivo Santa Cruz de Alvarenga, Centro Cultural e Recreativo de Vila Viçosa, União Desportiva de Mansores e Associação Cultural Recreativa e Desportiva de Mosteirô e, ainda, o Agrupamento de Escolas de Arouca, visando a "implementação de um programa de desfibrilhação automática externa – DAE, em locais de prática desportiva onde existe um risco acrescido de situações de paragem cardíaca", documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a minuta que antecede. ---- ----------

---------- 15. TURISMO/REABILITAÇÃO E EXPANSÃO DO PARQUE DE CAMPISMO DO MERUJAL - EQUIPAMENTO DE APOIO AO AUTO CARAVANISMO E REABILITAÇÃO DOS BALNEÁRIOS: ----------

---------- Foram presentes à consideração da Câmara os relatórios do júri que procedeu à análise das propostas concorrentes ao concurso público para adjudicação da empreitada em epígrafe, acompanhado da proposta de designação do gestor do contrato e da minuta do contrato respetivo. ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade: ----------

----------Face às conclusões do júri, adjudicar os trabalhos à concorrente Empribuild, Ld.ª, pelo valor proposto de €282.872,91 (duzentos e oitenta e dois mil oitocentos e setenta e dois euros e noventa e um cêntimos); ---- ----------

----------Designar como gestor do contrato o senhor Jerónimo Daniel Martingo;----------

----------Aprovar a minuta do contrato.----------

----------16. DIVERSOS/EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL – PROTOCOLO DE PARCERIA:-- ----------

----------Foi presente à consideração da Câmara a informação da DDS n.º 2.166, de 25 de janeiro findo, a dar conta da necessidade de nomear os conselheiros locais que integrarão a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), a constituir nos termos do protocolo celebrado entre o Município e a Comissão para a Igualdade de Género em 4 de junho de 2019 e a propor a aprovação da minuta do protocolo a celebrar com a Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto que terá por objeto a cooperação entre as partes com vista a enriquecer a referida equipa com uma investigadora, especialista em matéria de Igualdade de Género, documento que se dá aqui como reproduzido e a fazer parte integrante desta ata.----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, designar a senhora Vereadora Cláudia Oliveira e o senhor professor Carlos Duarte como conselheiros interna e externo, respetivamente, e aprovar a minuta do protocolo que antecede.----------

----------17. DIVERSOS/AMPLIAÇÃO DO HORTO MUNICIPAL – AQUISIÇÃO DE TERRENO: ----------

----------Foi presente a proposta da senhora Presidente, que se dá aqui como reproduzida e a fazer parte integrante desta ata, no sentido da Câmara adquirir a Eliane Mendes Barros São José, pelo preço de €900,00 (novecentos euros), o prédio rústico sito em Lagoa, freguesia de Santa Eulália, destinado à ampliação do horto municipal.----- ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquela proposta.------

----------18. DIVERSOS/MEO – SERVIÇOS DE COMUNICAÇÕES E MULTIMÉDIA, S.A. – RECONHECIMENTO DE INTERESSE – (AMIEIROS, TROPEÇO):----------

----------Foi presente o requerimento registado sob o n.º 14.139, em 25 de novembro do ano findo, de MEO – Serviços de Comunicação e Multimédia, S. A., com sede na Avenida Fontes Pereira de Melo, 40, em Lisboa, a solicitar o reconhecimento de interesse público na instalação de uma estação de radiocomunicações no lugar Amieiro, freguesia de Tropeço. ----------

----------Face à informação da DAU, a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, deferir o pedido e mandar submete-lo à consideração da Assembleia Municipal.----------

---------- 19. DIVERSOS/MEO – SERVIÇOS DE COMUNICAÇÃO E MULTIMÉDIA, S.A. – RECONHECIMENTO DE INTERESSE (ALBERGARIA DA SERRA): ----------

---------- Foi presente o requerimento registado sob o n.º 15.117, em 16 de dezembro do ano findo, de MEO – Serviços de Comunicação e Multimédia, S. A., com sede na Avenida Fontes Pereira de Melo, 40, em Lisboa, a solicitar o reconhecimento de interesse público na instalação de uma estação de radiocomunicações no lugar Castanheira, freguesia de Cabeiros e Albergaria da Serra. ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, deixar o assunto para estudo.

---------- 20. AUTOS DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REQUALIFICAÇÃO URBANÍSTICA DA ZONA POENTE DA VILA DE AROUCA – 2.ª FASE – AUTO N.º 7: ----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos n.º 7, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €20.327,52 (vinte mil trezentos e vinte e sete euros e cinquenta e dois cêntimos). ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 21. AUTOS DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REQUALIFICAÇÃO DA RUA CIDADE DE POLIGNY – AUTO N.º 10 E FINAL:----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos número 10 e final, referente à empreitada em epígrafe, no valor de €1.185,00 (mil cento e oitenta e cinco euros). ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 22. AUTOS DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/EXPANSÃO DA ÁREA DE ACOLHIMENTO EMPRESARIAL DE AROUCA – AUTO N.º 3: ----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos número 3, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €70.300,00 (setenta mil e trezentos euros).----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 23. AUTOS DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/REQUALIFICAÇÃO URBANÍSTICA DA ZONA POENTE DA VILA DE AROUCA – ACESSO A ROMARIZ – AUTO N.º 13: ----------

---------- Foi presente à consideração da Câmara o auto de medição de trabalhos número 13, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €14.645,36 (catorze mil seiscentos e quarenta e cinco euros e trinta e seis cêntimos).---- ----------

---------- A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto. ----------

---------- 24. AUTOS DE MEDIÇÃO DE TRABALHOS/CENTRO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL DE MOLDES – EB1+JI DE PAÇOS – AUTO N.º 11:----------

---------- Foi presente o auto de medição de trabalhos número 11, relativo à empreitada em epígrafe, no valor de €5.807,23 (cinco mil oitocentos e sete euros e vinte e três cêntimos). ----------

----------A Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar aquele auto.----------

----------III — INTERVENÇÃO DO PÚBLICO:----------

----------Nada a registar.----------

----------APROVAÇÃO EM MINUTA: ----------

----------Finalmente a Câmara deliberou, decorrida votação nominal e por unanimidade, aprovar a presente ata em minuta, nos termos e para os efeitos do consignado nos números 3 e 4, art.º 57.º, da Lei 75/2013, de 12 de setembro.----------

----------E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião.----------

----------Eram 16 horas e 15 minutos.----------

----------Para constar e devidos efeitos se lavrou a presente ata, que, achada conforme, vai ser assinada pela senhora Presidente e por mim, , Coordenador Técnico da Divisão de Expediente Geral e de Gestão de Recursos Humanos que a redigi.----------

Anexo VI

Protocolos celebrados

1) **Protocolo CIG 2019_NOVA GERAÇÃO**[1]
2) **Protocolo de Cooperação CIG- 2011**
3) **Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica**

[1] Este protocolo encontra-se em processo de renovação.

REPÚBLICA PORTUGUESA

SECRETÁRIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

Homologo

Rosa Monteiro

PORTUGAL MAIS IGUAL

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Presidência do Conselho de Ministros

AROUCA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE AROUCA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva intersecional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens 2018-2021;
b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva intersecional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.o Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE AROUCA**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506808122, com sede na Praça do Município, na Arouca, neste ato representado pela Vereadora da Ação Social da respetiva Câmara Municipal, Fernanda Oliveira, doravante designado por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA
Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
   a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
   b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
   c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as

práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;

d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;

e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;

g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);

b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;

c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *chek-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
    i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
    ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;

e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;

f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;

g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
   a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
   b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
   c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
   d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
      i. Um/a investigador/a ou especialista;
      ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada ou a desenvolver atividade no Município;
      iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EILV, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.

5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos temos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governação, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
   a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
   b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
   c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
   d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
   e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e

em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;

f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.

5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:

a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";

b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;

c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA
Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

CLÁUSULA OITAVA
Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA
Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA
Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA
Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

CIG
COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

AROUCA

Porto, aos 4 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG

(Manuel Albano)

A Vereadora Câmara Municipal da Arouca

(Fernanda Oliveira)

REPÚBLICA PORTUGUESA
SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

PORTUGAL MAIS IGUAL
2018 2030 ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

Homologo

Elza Pais
(Secretaria de Estado da Igualdade)

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

AROUCA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

E A

CÂMARA MUNICIPAL DE AROUCA

Entre:

O MUNICÍPIO DE AROUCA, pessoa colectiva nº 506808122, com sede na Praça do Município; 4540- Arouca, neste acto representado pelo seu Presidente, Ex.mo. José Artur Tavares Neves, com domicílio necessário neste edifício, doravante designado por Município de Arouca

E

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, nº 32, 1.º Andar, em Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Colectiva nº 600082598, representada neste acto pela sua Presidente, Teresa Fragoso, com poderes para o acto de acordo com o artigo 7º.nº1 alínea m) da Lei nº2/2004 de 15 de Janeiro com as alterações da Lei nº51/2005 de 30 de Agosto, adiante designada por CIG;

Considerando que, nos termos do disposto no Artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português promover a igualdade entre homens e mulheres;

Considerando que o Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa prevê a igualdade de oportunidades independentemente da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

Considerando que a realização de uma efectiva igualdade entre mulheres e homens é uma dimensão fundamental da protecção e promoção dos direitos da pessoa humana e constitui um forte indicador da qualidade da democracia;

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspectiva de género nas políticas e acções promovidas pelas autarquias não só contribuirá para promover uma igualdade efectiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de cidadãos e cidadãs, mas também terá como consequência uma

melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia;

Considerando que a eliminação dos estereótipos de género e a alteração dos modelos sociais e comportamentais deles decorrentes constituem uma preocupação constante das orientações e resoluções do Conselho da Europa e da União Europeia;

Considerando que é atribuição das autarquias locais atender aos interesses próprios, comuns e específicos das populações respectivas, designadamente nas áreas de intervenção previstas na Lei nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Considerando que a Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, nos termos do nº 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei nº164/2007 de 3 de Maio, e que, nos termos do nº2 do mesmo artigo, a CIG deve promover a educação para a cidadania e a realização de acções tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas, bem como promover acções que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar, e que nos termos do mesmo dispositivo legal, incumbe ainda à CIG prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;

Considerando que as Autarquias Locais e a Comissão para a Cidadania e para Igualdade de Género são entidades responsáveis, entre outras entidades, pela prestação directa de informação profissional, nos termos do Decreto-Lei nº 59/92 de 13 de Abril, e que a política da Igualdade de Género constitui um meio para alcançar a revalorização profissional;

Considerando que as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de acções e medidas que tenham como objectivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;

Considerando ainda que o Município de Arouca, promotor da Rede Social do Concelho de Arouca, constitui uma parceria local efectiva que visa garantir maior eficácia e eficiência nas respostas sociais e rapidez na resolução dos problemas das pessoas e suas famílias, que integra nos seus princípios de acção o Princípio da Igualdade de Género (Decreto Lei nº 115/2006, Artigo 10º) e que criou o Conselho Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades (CONCIGO), composto por entidades parceiras do CLASS representativas de áreas chave de intervenção,

É celebrado o presente Acordo de Colaboração que se regerá de acordo com as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objecto)

Constitui objecto do presente protocolo, a promoção de:

a) Intervenções pró-activas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;

b) Intervenções pró-activas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;

c) Intervenções pró-activas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer actividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;

d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efectivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos Outorgantes)

1-As partes comprometem-se a:

a) Concretizar as acções definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efectivação.

b) Colaborar na dinamização de acções de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Projecto.

c) Designar um/a ou mais interlocutores/as, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente projecto.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do MUNICÍPIO de AROUCA)

Compete ao Município de Arouca através do Programa Rede Social promover o desenvolvimento integrado da perspectiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efectiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

a) Adoptar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspectiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e acções desenvolvidas pelo Município de Arouca.

b) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das acções destinadas à implementação de medidas;

c) Sensibilizar os/as funcionários/as e agentes da autarquia para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;

d) Facilitar e/ou promover acções de formação e de sensibilização dirigidas aos/às funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;

e) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Arouca em função do seu impacto sobre cada sexo;

f) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;

g) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspectiva nas suas actividades;

h) Criar condições para a prestação de informação e para o encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;

i) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;

j) Promover acções para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Arouca;

k) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as actividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

(Obrigações da Comissão para a Cidadania e a Igualdade do Género)

Compete à *Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género:*

a) Formar os/as funcionário/as a designar pela Autarquia;

b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras actividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;

c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);

d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;

e) Promover, junto do Município, a divulgação de experiências na área da Igualdade de Género e de Oportunidades, desenvolvidas por outras autarquias e organizações ao nível nacional e comunitário.

CLÁUSULA QUINTA

(Alterações ao Protocolo)

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes.

CLÁUSULA SEXTA

(Comunicações a efectuar)

Para efeitos das comunicações a efectuar no âmbito da vigência do presente protocolo indicam os Outorgantes como seus/suas representantes e endereços:

a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Arouca, Praça do Município, 4540 Arouca;

b) Comunicações de e para o Segundo Outorgante: Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, Avenida da República, nº 32, 1º Andar, Lisboa.

CLÁUSULA SÉTIMA

(Comissão de acompanhamento)

1. Com o objectivo de acompanhar a execução do presente protocolo, será criada uma comissão de acompanhamento no prazo de 30 dias após a assinatura do presente protocolo.
2. A comissão de acompanhamento será constituída por um/a representante, nomeado/a para o efeito, por cada um/a dos/as signatários/as do presente protocolo, *não tendo poderes decisórios.*
3. A comissão reunirá semestralmente, sem prejuízo de o fazer quando e sempre que tal se justifique, elaborando uma acta de cada reunião.

CLÁUSULA OITAVA

(Incumprimento)

O incumprimento das obrigações ou contrapartidas previstas no presente protocolo confere à outorgante não faltosa a faculdade de proceder à sua resolução com efeitos imediatos, mediante carta registada com aviso de recepção, a enviar à outorgante faltosa, para a morada que figura neste protocolo, na qual especifica os motivos que integrem a justa causa invocada.

CLÁUSULA NONA

(Duração do Protocolo)

O presente Protocolo de Colaboração entrará em vigor na data da sua assinatura e terá a duração de um ano, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo para esse efeito manifestar essa vontade através de carta registada com aviso de recepção dirigida à sede das entidades outorgantes com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

Paços do MUNICÍPIO de AROUCA, aos dezoito dias do mês de Janeiro de 2011

Pelo MUNICÍPIO de AROUCA	Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
O Presidente da Câmara	A Presidente
(José Artur Tavares Neves)	Teresa Fragoso (Teresa Fragoso)

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Municípios de Terras de Santa Maria

(Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Arouca, Espinho)

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva intersecional, constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, e ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Assim, entre:

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

Casa dos Choupos, Cooperativa Multissectorial de Solidariedade Social, CRL sito na Rua Casa dos Choupos, nº 20, 4520-156, em Santa Maria da Feira, neste ato representada pela Presidente, **Inês Pinho**, como segunda outorgante

Município de Santa Maria da Feira sito na Praça da República, 135, 4520-174, em Santa Maria da Feira, neste ato representado pelo Presidente, **Emídio Sousa**, como terceiro outorgante;

Município de São João da Madeira sito na Avenida da Liberdade 354, 3701-956, em São João da Madeira, neste ato representado pelo Presidente, **Jorge Vultos Sequeira,** como quarto outorgante;

Município de Oliveira de Azeméis, sito no Largo da República, 3720-240, em Oliveira de Azeméis, neste ato representado pelo Presidente, **Joaquim Jorge,** como quinto outorgante;

Município de Vale de Cambra, sito na Avenida Camilo Tavares Matos 19, 3730-901, em Vale de Cambra, neste ato representado pelo Presidente, **José Alberto Freitas Soares Pinheiro e Silva,** como sexto outorgante;

Município de Arouca, sito na Praça do Município, 4544-001, em Arouca, neste ato representado pela Presidente, **Margarida Belém,** como sétimo outorgante;

Município de Espinho, sito na Praça Dr. José Salvador, 4501-901, em Espinho neste ato representado pelo Presidente, **Joaquim José Pinto Moreira,** como oitavo outorgante;

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, **Manuel Joaquim Pereira Albano**, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, como nona outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Aveiro, sede na Praça Marquês de Pombal, 3814-502, em Aveiro, neste ato representada pelo Magistrado do Ministério Público Coordenador, **José Manuel Gonçalves Oliveira Fonseca**, como décima outorgante.

Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Aveiro, com sede na Rua Dr. Alberto Soares Machado. 3804-504, em Aveiro, neste ato representado pelo Diretor, **Fernando Mendonça**, como décimo primeiro outorgante;

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. - Delegação do Norte, com sede na Rua Eng. Ezequiel de Campos 488. 4149-004, no Porto, neste ato representada pela Delegada Regional, **Carla Vale**, como décimo segundo outorgante;

Administração Regional de Saúde do Norte, I.P., adiante designada por ARSN, com sede na Rua de Santa Catarina, 1288. 4000-447, no Porto, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, **Carlos Nunes**, como décima terceira outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Santa Maria da Feira, sede na Rua Dr. Alcides Strecht Monteiro 87. 4520-173, em Santa Maria da Feira, neste ato representada pela Presidente, **Lúcia Silva**, como décima quarta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de São João da Madeira, sede na Casa

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivo
Sistemas Informação

das Associações, sita na Av. Dr. Renato Araújo 441 - 2º Andar. 3700-244, em São João da Madeira, neste ato representada pela Presidente, **Micaela Marques**, como décima quinta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arouca, sede na Avenida 25 de Abril, n.º 22B. 4540-102 Arouca, neste ato representada pela Presidente, **Maria Fernanda da Conceição Oliveira**, como décima sexta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira de Azeméis, sede na Rua Dr. Albino dos Reis, Edifício Vista Alegre, n.º 23 - 3º Direito. 3720-241, em Oliveira de Azeméis, neste ato representada pela Presidente, **Maria Helena Soares de Oliveira Lestre**, como décima sétima outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vale de Cambra, sede na Avenida Comendador Ilídio Pinho. 3730-244, em Vale de Cambra, neste ato representada pela Presidente, **Catarina Paiva**, como décima oitava outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Espinho, sede no Fórum de Arte e Cultura de Espinho, na Rua 41/Avenida João de Deus. 4500-034, em Espinho, neste ato representado pelo Presidente, **Alexandre Sousa**, como décima nona outorgante;

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto, Gabinete de Estudos e Atendimentos a Agressores e Vítimas, adiante designada por GEAV, sede na Rua Alfredo Allen, 4200-135, no Porto, neste ato representado pelo Diretor, **José Alberto Correia**, como vigésima outorgante;

Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, adiante designada por DGRSP, sede na Travessa Cruz do Torel nº 1, 1150-122, em Lisboa, neste ato representada pelo Diretor-Geral, **Rómulo Augusto Marreiros Mateus**, como vigésima primeira outorgante;

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Guarda Nacional Republicana, adiante designada por GNR, com comando no Largo do Carmo, 1200-092 Lisboa, neste ato representado pelo Comandante do Comando Territorial de Aveiro da Guarda Nacional Republicana Coronel, **Maximiano Vaz Alves,** como vigésimo segundo outorgante;

Comando Distrital de Aveiro da Polícia de Segurança Pública, sede na Praça Marquês de Pombal 3810-133, em Aveiro, neste ato representado pela Comandante Superintendente, **Virgínia Cruz,** como vigésimo terceiro outorgante;

Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da Região Norte, sede na Rua António Carneiro, 98. 4349-003, no Porto, neste ato representado pelo Delegado Regional, **João Miguel dos Santos Gonçalves,** como vigésima quarta outorgante;

Direção Geral da Administração Escolar, sede na Avenida 24 de Julho, 142. 1399-024, em Lisboa, neste ato representada pela Diretora Geral, **Susana Castanheira Lopes**, como vigésima quinta outorgante;

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forense, I.P. - Delegação do Norte, sede no Jardim Carrilho Videira, 4050-167, no Porto, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, **Francisco Corte Real**, como vigésimo sexto outorgante;

Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro, sede na Rua Gustavo Ferreira Pinto Basto, 44. 3810-119, em Aveiro, neste ato representado pelo Presidente da Direção, **José Carlos Pinto,** como vigésima sétima outorgante;

Centro Social de Paramos, com sede na Travessa da Junta Nº44. 4500-541

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivo
Sistemas Informação

Paramos, neste ato representado pelo Presidente da Direção, **Manuel Costa e Silva**, como vigésimo oitavo outorgante;

Associação de Municípios de Terras de Santa Maria, com sede no Edifício Villa Balbina lugar do Parrinho 3700-189, São João da Madeira, neste ato representado pelo Presidente, **Jorge Manuel Rodrigues Vultos Sequeira**, como vigésima nona outorgante.

É celebrado o presente protocolo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente protocolo tem por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território definido na cláusula 3.ª, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual (ENIND) e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva intersecional da intervenção e da problemática;
b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;

d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;

e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;

f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;

g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;

h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Cláusula 3.ª

Âmbito geográfico

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

a) Arouca;
b) Espinho;
c) Oliveira de Azeméis;
d) Santa Maria da Feira;
e) São João da Madeira; e,
f) Vale de Cambra.

ESTA CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 4.ª

Comissão Técnica de Acompanhamento

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
2. São competências da CT, designadamente:
   a) A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
   b) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais de com outros eventuais parceiros que, em cada território, asseguram ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;
   c) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
   d) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/às dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta do(s) município(s) outorgante(s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
   e) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
   f) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 24.ª [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
   g) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.

ESTA CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 5.ª

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;

b) Designar pontos focais para integrarem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;

c) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;

d) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;

e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respectivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;

f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora), e da CT nos termos da cláusula 24.ª [Execução e Avaliação].

Cláusula 6.ª

Obrigações dos municípios

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, de acordo com a sua capacidade de resposta, competindo-lhes nomeadamente:

a) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos e equipamentos necessários, no município, salvo no Município de Santa Maria da Feira onde a Cooperativa Casa dos Choupos **Entidade Coordenadora** tem sede, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a Cooperativa Casa dos Choupos, nos termos da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

b) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes;

c) Contribuir, o Município de São João da Madeira com o valor anual de 5.000,00€, o Município de Oliveira de Azeméis com o valor anual de 5.000,00€, o Município de Vale de Cambra com o valor anual de 5.000,00€, e o Município de Arouca com o valor anual de 5.000,00€, a entregar à entidade coordenadora, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da assinatura do presente protocolo, tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);

d) Contribuir o Município de Santa Maria da Feira, com o valor anual de 21.198,38€, valor financiado no âmbito da transferência financeira do Município decorrente do Protocolo de Combate à Pobreza e Exclusão Social celebrado com a Casa dos Choupos - Entidade Coordenadora - tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);

e) Contribuir o Município de Espinho com o valor anual de 2.500,00€, nos anos de 2020, 2021 e 2022, montante a entregar ao Centro Social de Paramos, entidade parceira da entidade coordenadora e que fica responsável pelo ponto de atendimento de Espinho, de modo a garantir o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a).

f) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;

g) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;

h) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam concebê-lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;

i) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;

j) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respetivo plano de ação.

Cláusula 7.ª

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Participar na CT;

b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;

c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 23.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;

d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;

e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;

f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

Cláusula 8.ª

Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro, do ISS, I.P.

Compete ao Centro Distrital de Aveiro do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;

b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;

c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

Cláusula 9.ª

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEFP, I.P, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;

b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;

c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;

d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

Cláusula 10.ª

Obrigações DGESTE - DSR do Norte

Compete à DGESTE - DSR do Norte, no âmbito do presente protocolo e tendo em vista a realização de ações conjuntas em matéria de educação, designadamente:

a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, projetos, seminários, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas na prevenção e combate à VMVD, designadamente violência no namoro e práticas tradicionais nefastas incluindo a mutilação genital feminina, e de promoção das demais áreas da ENIND;

b) Promover nos estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

namoro;

c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas.

Cláusula 11.ª

Obrigações DGAE

Compete à DGAE, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade, prestando-lhe informação cabal sobre os seus direitos decorrentes da aplicação do Estatuto de Vítima de Violência Doméstica à situação profissional de docente ou não docente;

b) Promover a transferência, a seu pedido, caso se verifiquem os pressupostos legais, para outro estabelecimento de ensino, de forma célere e sigilosa.

c) Divulgar a ENIND e promover ações de formação, informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, com particular atenção aos técnicos que realizam atendimento a pessoal docente e pessoal não docente na DGAE e nas escolas;

d) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD alvo de procedimentos por parte da DGAE.

Cláusula 12.ª

Obrigações da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.

Compete à ARS-Norte A, I.P., no âmbito do presente protocolo:

a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;

b) Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;

c) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 13.ª

Procuradoria da República da Comarca de Aveiro

A Procuradoria da República da Comarca de Aveiro, no âmbito do presente protocolo, compromete-se a:

a) Participar, de acordo com as competências legais, na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, estabelecendo modos de articulação mais estreitos com as entidades que colaboram com o Ministério Público no combate e na prevenção da violência doméstica;

b) Promover e participar, sempre que possível, em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;

c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.

Cláusula 14.ª

Obrigações do INMLCF, I.P.

Compete ao INMLCF, I.P. através da Delegação do Norte, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;

b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;

c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;

d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;

f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

Cláusula 15.ª

Obrigações da Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais - Equipa do Centro

Compete à DGRSP, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;

b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;

c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;

d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;

e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;

f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

Cláusula 16.ª

Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens De Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Arouca, Espinho

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

dirigem no âmbito da problemática da VMVD;

b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;

c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;

d) Promover a sensibilização, informação e formação das famílias sobre VMVD;

e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;

f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.

Cláusula 17.ª
Obrigações da Guarda Nacional Republicana

Compete ao à Guarda Nacional Republicana, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;

b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;

c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;

d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;

e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 13 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;

f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;

g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF,I.P., aquando da denúncia do crime.

Cláusula 18.ª

Obrigações da Polícia de Segurança Pública

Compete ao Comando Distrital de Aveiro da Polícia de Segurança Pública, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;

b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;

c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;

d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;

e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;

f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;

g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF,I.P., aquando da denúncia do crime.

Cláusula 19.ª

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

A **Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto**, Gabinete de Estudos e Atendimentos a Agressores e Vítimas, adiante designada por GEAV, compromete-se a:

a) Garantir a supervisão e acompanhamento dos estágios disponibilizados anualmente;
b) Coadjuvar na definição de projetos e estudos de investigação científica no âmbito da violência doméstica;
c) Disponibilizar consultoria técnica no planeamento e implementação de ações formativas de carácter especializado, dirigida aos intervenientes do processo de intervenção e acompanhamento jurídico, psicossocial e psicológico da vítima de crime de violência doméstica, bem como potenciar intervenções concertadas entre os diferentes interlocutores.

Cláusula 20.ª

Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro

A Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro, compromete-se a:

a) Assegurar, em articulação com as entidades federadas, o transporte das vítimas de VMVD aos serviços de proteção e apoio, em condições de segurança e privacidade;
b) Participar nas ações de divulgação promovidas e/ou apoiadas pelas partes outorgantes;
c) Proceder à sinalização e encaminhamento de situações de VMVD identificadas no âmbito da sua intervenção;
d) Capacitar os/as seus/suas profissionais, designadamente através da frequência de ações e cursos de formação promovidos e/ou apoiadas no âmbito do presente protocolo.

Cláusula 21.ª

Centro Social de Paramos

O Centro Social de Paramos compromete-se a:

a) Manter em funcionamento o GAV - Espaço Bem-Me-Quero nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro em parceria com a Estrutura de Atendimento a vítimas de Violência Doméstica e

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Violência de Género dos Municípios de Terras de Santa Maria

b) Promover uma resposta local de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;

c) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;

d) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;

e) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;

f) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.

Cláusula 22.ª
Associação de Municípios de Terras de Santa Maria

A Associação de Municípios de Terras de Santa Maria compromete-se a:

a) Garantir a disponibilização de espaço físico para realização de reuniões entre as distintas entidades outorgantes;

b) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo;

c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND.

Cláusula 23.ª
Obrigações da Entidade Coordenadora

1. Compete à Cooperativa Casa dos Choupos, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:

   a) Manter a Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género nos Municípios de Terras de Santa Maria, powered by

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Espaço Trevo - EAVVDVG - nos termos dos artigos 20.° a 24.° do Decreto Regulamentar n.° 2/2018, de 24 de janeiro;

b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;

c) Coordenar a CT, nos termos do n.° 2 da cláusula 4.ª;

d) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;

e) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;

f) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;

g) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;

h) Assegurar o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões da CT;

i) Coordenar a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade 2017-2020 e respetivo plano de ação.

2. A estrutura de atendimento referida na alínea a) do número anterior funciona, pelo menos, um dia por semana em cada município outorgante.

3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:

a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;

b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.

c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.° 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n. ° 1 da

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

cláusula 24.ª;

d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 24.ª.

Cláusula 24.ª

Execução e Avaliação

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT, a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 23.ª, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;
2. A CIG emite parecer técnico, ao Relatório Intercalar previsto em 1. no prazo máximo de 15 dias, o qual remete ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação;
3. No final do período de vigência do presente protocolo, a CT procede à avaliação final da execução do mesmo, elaborando um relatório final a remeter à CIG e ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação nos 30 dias subsequentes à data de término desse período.
4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.
5. O membro do Governo remeterá para os Municípios outorgantes o resultado dos pareceres aos Relatórios previstos nos n.ºs anteriores.

Cláusula 25.ª

Interpretação

As partes outorgantes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula segunda.

Cláusula 26.ª

Vigência e Renovação

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivo
Sistemas Informação

inicial ou renovado.

Cláusula 27.ª

Resolução

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito à resolução, sem direito a qualquer indemnização.

Cláusula 28.ª

Outorga

O presente protocolo é assinado e rubricado no dia 3 de julho de 2020, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 29 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Santa Maria da Feira, 3 de julho de 2020

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro

Rosa Monteiro
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segunda Outorgante

Inês Correia de Pinho

Inês Pinho
Presidente da Cooperativa Casa dos Choupos

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Terceiro Outorgante

Emídio Sousa
Presidente da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

Quarto Outorgante

Jorge Vultos Sequeira
Presidente da Câmara Municipal de São João da Madeira

Quinto Outorgante

Joaquim Jorge
Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis

Sexto Outorgante

José Alberto Freitas Soares Pinheiro e Silva
Presidente da Câmara Municipal de Vale de Cambra

Sétima Outorgante

Margarida Belém
Presidente da Câmara Municipal de Arouca

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Oitavo Outorgante

Joaquim José Pinto Moreira
Presidente da Câmara Municipal de Espinho

Nono Outorgante

Manuel Albano
Delegado Regional Norte da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Décimo Outorgante

José Manuel Gonçalves Oliveira Fonseca
Magistrado do Ministério Público Coordenador da Comarca de Aveiro

Décimo Primeiro Outorgante

Fernando Mendonça
Diretor do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Aveiro

Décima Segunda Outorgante

Carla Vale
Delegada Regional do Instituto de Emprego e Formação Profissional

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18 / 11 / 2021

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décimo Terceiro Outorgante

Dr. Carlos Nunes
Presidente do CD

Carlos Nunes
Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Norte

Décima Quarta Outorgante

Lúcia Silva
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Santa Maria da Feira

Décima Quinta Outorgante

Micaela Andréa Figueiredo Costa Marques.

Micaela Marques
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de São João da Madeira

Décima Sexta Outorgante

Maria Fernanda da Conceição Oliveira
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arouca

Décima Sétima Outorgante

Maria Helena Soares de Oliveira Lestre

Maria Helena Soares de Oliveira
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira de Azeméis

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Décima Oitava Outorgante

Catarina Paiva
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vale de Cambra

Décimo Nono Outorgante

Alexandre Sousa
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Espinho

Vigésimo Outorgante

José Alberto Correia
Diretor da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto

Vigésimo Primeiro Outorgante

Rómulo Augusto Marreiros Mateus
Diretor-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

Vigésimo Segundo Outorgante

Maximiano Vaz Alves
Comando Territorial de Aveiro da Guarda Nacional Republicana

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Vigésima Terceira Outorgante

Virgínia Cruz
Comando Distrital de Aveiro da Polícia de Segurança Pública

Vigésimo Quarto Outorgante

João Miguel dos Santos Gonçalves
Delegado Regional da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da Região Norte

Vigésima Quinta Outorgante

Susana Castanheira
Diretora-Geral da Direção Geral da Administração Escolar

Vigésimo Sexto Outorgante

Francisco Corte Real
Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.

Vigésimo Sétimo Outorgante

José Carlos Pinto
Presidente da Direção da Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021

Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Vigésimo Oitavo Outorgante

Manuel Costa e Silva
Presidente da Direção do Centro Social de Paramos

Vigésimo Nono Outorgante

Jorge Manuel Rodrigues Vultos Sequeira
Presidente da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL
Lisboa, em 18/11/2021
Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

RETIFICAÇÃO AO PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Municípios de Terras de Santa Maria

(Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Arouca, Espinho)

Adenda

Por se verificar um erro material de escrita relativamente à identificação do vigésimo outorgante, por esta via se retifica nos seguintes termos:

Cláusula Única

Retificação

É retificada a identificação do Vigésimo Outorgante no Protocolo para a Territorialização da Rede nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, de acordo com o seguinte:

Onde se lê:

"Vigésimo Outorgante

_____

José Alberto Correia

Diretor da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto"

Deve ler-se:

"Vigésimo Outorgante

_____

Luísa Faria

Diretora da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto"

Esta adenda fará parte integrante do Protocolo, sendo a mesma assinada pela Professora Doutora Luisa Faria, na qualidade de Diretora da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Porto, 9 de novembro de 2021

Assinado por: **LUÍSA MARIA SOARES FARIA**
Num. de Identificação: 05907886
Data: 2021.11.09 14:52:05+00'00'
Certificado por: **Diário da República Eletrónico.**
Atributos certificados: **Diretora da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto - Universidade do Porto.**
CARTÃO DE CIDADÃO

Professora Doutora Luísa Faria

_____