

Diagnóstico do
Plano Municipal
para a **Igualdade**
e a **Não Discriminação**
de Castelo de Paiva



Nota Introdutória

Todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas de forma livre, independentemente das restrições que possam ser impostas pelos papéis sociais tradicionalmente atribuídos socialmente às mulheres e aos homens.

Consagrada no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, a igualdade de género é um direito fundamental e “todos os cidadãos têm a mesma dignidade e são iguais perante a lei”.

A igualdade é um direito imprescindível para o desenvolvimento de qualquer sociedade e para a participação plena de homens e mulheres enquanto pessoas.

Ao longo dos anos têm surgido importantes avanços de âmbito legislativo e acima de tudo no âmbito social que estão a traduzir-se em alterações para que a igualdade entre homens e mulheres seja uma realidade.

Cada um de nós tem a responsabilidade de contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de igualdade e não discriminação.

Assim, apresentamos, o diagnóstico de igualdade de género do nosso Município, que se centra na caracterização da situação de género na administração local, baliza políticas transversais e de ação positiva e tem por fim um conjunto de estratégias de promoção de igualdade entre homens e mulheres no Município de Castelo de Paiva que visam contribuir para a melhoria das condições de igualdade de género.

É preciso conhecer, consciencializar e intervir para que a igualdade de género seja cada vez mais uma realidade!

José Rocha

Presidente da Câmara Municipal de Castelo de Paiva

Índice

1.	Enquadramento	9
1.1	Objetivo estratégico.....	9
1.2	Contexto político e legislativo a nível internacional.....	10
1.3	Normativa comunitária.....	12
1.4	Normativa nacional.....	14
1.5	Caracterização do Município na sua relação com a CIG	19
1.6	Protocolos celebrados pelo Município	21
2.	Metodologia.....	23
2.1	Dimensão externa – O território.....	23
2.2	Dimensão interna – A entidade	24
3.	Diagnóstico do Município - Vertente Externa	26
3.1	Caracterização Geográfica do Município.....	26
3.2	Perfil demográfico.....	27
3.3	Cultura e Turismo.....	30
3.4	Solidariedade e Apoio	39
3.5	Educação	62
3.6	Saúde.....	72
3.7	Associativismo.....	81
3.7.1	Desporto.....	88
3.8	Segurança e Justiça	100
3.9	Participação da população na vida local.....	118
3.10	Economia e Emprego	121
3.11	Sustentabilidade Ambiental.....	127
4.	Diagnóstico do Município - Vertente Interna	134
4.1	Caracterização dos recursos humanos do Município	134
4.2	Caracterização dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal.....	137
4.3	Política e estrutura retributiva.....	139
4.4	Práticas e percepções de igualdade	141
5.	Reflexões finais.....	171
6.	Glossário.....	177
7.	Referências Bibliográficas	186
8.	Anexos	191

Índice Tabelas

Tabela 1- Nº de Habitantes do Município (com residência oficial no município à data dos censos 2021)	27
Tabela 2 – População residente por faixa etária	28
Tabela 3 - Evolução da população de Castelo de Paiva (%)	28
Tabela 4 – atribuição de apoios no âmbito da medida “Incentivo à Natalidade”	29
Tabela 5 - Evolução da população por estado civil (%)	29
Tabela 6 - Comparação da taxa bruta de nupcialidade (%) e da taxa bruta de divorcialidade (%) – 2020/30	
Tabela 7 - Total de Leitores/as e/ou Utilizadores/as que utilizam os serviços da Biblioteca Municipal.....	32
Tabela 8 - Total de entradas, empréstimos e recursos tecnológicos disponíveis na Biblioteca Municipal.	32
Tabela 9 - Taxa de cobertura de serviços e equipamentos sociais para crianças, idosos/as e dependentes do Município (2022)	40
Tabela 10 - Equipamentos sociais com a valência de creche do Município (2022)	41
Tabela 11 – Nº de equipamentos sociais com a valência de jardim de infância por freguesia do Município (2022)	41
Tabela 12 - Número de crianças do pré-escolar integrado nas AAAF	42
Tabela 13 - Número de crianças do 1º Ciclo integradas na resposta CATL.....	42
Tabela 14 - Dados Centro de Dia – acordos e estabelecimentos licenciados	46
Tabela 15 - Dados Serviço de Apoio Domiciliário – acordos e estabelecimentos licenciados.....	47
Tabela 16 - Dados - Estrutura de Apoio Residencial para Idosos/as – acordos e estabelecimentos licenciados	48
Tabela 17 - Evolução da população escolar	63
Tabela 18 - Número de alunos que frequentaram a Academia de Música nos 3 últimos anos letivos.....	64
Tabela 19 - Nº de alunos a frequentar cursos científico-humanísticos por área científica, no ano letivo 2020-2021 e 2021/2022	65
Tabela 20 – Nº de alunos/as por curso profissional da modalidade de Aprendizagem	66
Tabela 21 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado, por sexo segundo os Censos (%)	67
Tabela 22 - Número de agregados familiares a quem foi atribuído o Cheque Farmácia	74
Tabela 23 - Número de beneficiários e custos anuais do Transporte Solidário	76
Tabela 24 - Atividades dinamizadas pelo Projeto “P’los Trajetos da Vida	79
Tabela 25 – Associações de Castelo de Paiva – distribuição por sexo do cargo de presidente.....	82
Tabela 26 – Associações do terceiro setor / IPSS de Castelo de Paiva – distribuição por freguesia	87
Tabela 27 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector	88
Tabela 28 – Distribuição dos praticantes de desporto por modalidade e por sexo	96
Tabela 29 – Distribuição dos praticantes de futsal de formação por faixa etária e por sexo	96
Tabela 30 – Distribuição dos praticantes de atletismo por sexo.....	96
Tabela 31 – Distribuição dos praticantes de futebol por faixa etária e por sexo.....	97
Tabela 32 – Distribuição dos praticantes de desporto por modalidade e por sexo	97
Tabela 33 – Distribuição dos praticantes de hóquei e patinagem artística por sexo	97
Tabela 34 – Nº de praticantes de Taekondo por faixa etária	98
Tabela 35 – Distribuição dos praticantes de desporto escolar por modalidade e por sexo	99
Tabela 36 - Atividades dinamizadas pelo Projeto VIDA – CLDS 4G	112
Tabela 37 - Medidas de Promoção e Proteção da CPCJ 2020/2021	115
Tabela 38 - Distribuição das crianças/ jovens em acompanhamento por faixa etária e sexo	115
Tabela 39 - Problemáticas dominantes em 2018 a 2021	116
Tabela 40 – Nº de Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, e ganho médio mensal segundo o setor de atividade (CAE-Rev.3) e o sexo, 2019.....	122
Tabela 41 - Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo o nível de habilitações, 2019	122

Tabela 42 - Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo a profissão principal (CPP-10), 2019	123
Tabela 43 - Composição do órgão Câmara	134
Tabela 44 - Composição do órgão Assembleia Municipal	135
Tabela 45 - Composição das JF/UF e Assembleias de Freguesia	136
Tabela 46 - Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto.....	137
Tabela 47 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	138
Tabela 48 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por categoria e por sexo.....	140
Tabela 49 – Nº de Licenças no âmbito da parentalidade (2020-2021)	164

Índice Gráficos

Gráfico 1 - Ano letivo 2020/21 – Nº de alunos/as do Quadro de Mérito por área científica	66
Gráfico 2 - Ano letivo 2021/22 - Número de Professores/as	70
Gráfico 3 - Ano letivo 2020/21 - Número de Professores/as	70
Gráfico 4 - Número de Ocorrências de Violência Doméstica registadas na GNR	101
Gráfico 5 - Número de Ocorrências de Violência Doméstica registadas na GNR por freguesia e por ano	102
Gráfico 6 - Violência Doméstica registadas na GNR- idade do/a agressor/a (2017 a 2021)	104
Gráfico 7 - Violência Doméstica registadas na GNR – níveis de escolaridade do/a agressor/a (2017 a 2021)	105
Gráfico 8 - Violência Doméstica registadas na GNR – profissão do/a agressor/a (2017 a 2021)	106
Gráfico 9 - Violência Doméstica registadas na GNR – idade da vítima (2017 a 2021).....	107
Gráfico 10 - Violência Doméstica registadas na GNR – grau académico da vítima (2017 a 2021).....	108
Gráfico 11 - Violência Doméstica registadas na GNR – situação profissional da vítima (2017 a 2021).....	109
Gráfico 12 - Violência Doméstica registada na GNR – tipologia de crime (2017 a 2021)	110
Gráfico 13 – Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo no Município.....	124
Gráfico 14 – Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional	142
Gráfico 15 – Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?	143
Gráfico 16 – A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?	143
Gráfico 17 – A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar	144
Gráfico 18 – Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	144
Gráfico 19 – Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	145
Gráfico 20 – Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	146
Gráfico 21 – A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	146
Gráfico 22 – Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?.....	147
Gráfico 23 – Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	147
Gráfico 24 – A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?	148

Gráfico 25 – A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?	148
Gráfico 26 – A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	149
Gráfico 27 – A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/as colaboradores/as?.....	149
Gráfico 28 – A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida	150
Gráfico 29 – A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-rep.....	150
Gráfico 30 – A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei	151
Gráfico 31 – A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?.....	152
Gráfico 32 – A organização, 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 e homens pelas suas responsabilidades familiares	152
Gráfico 33 – A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	153
Gráfico 34 – Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	153
Gráfico 35 – As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira	153
Gráfico 36 – A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?	154
Gráfico 37 – A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade	155
Gráfico 38 – A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?	156
Gráfico 39 – A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	156
Gráfico 40 – Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?.....	157
Gráfico 41 – Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	158
Gráfico 42 – Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e colaboradoras",.....	159
Gráfico 43 – Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	159
Gráfico 44 – A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?.....	160

Gráfico 45 – A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	161
Gráfico 46 – A organização possibilita o recurso a novas formas de organização do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	162
Gráfico 47 – Benefícios diretos a colaboradores/as - a organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais?	163
Gráfico 48 – A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?.....	164
Gráfico 49 – A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?	165
Gráfico 50 – A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?	166
Gráfico 51 – A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?.....	166
Gráfico 52 – A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?.....	167
Gráfico 53 – A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?	167
Gráfico 54 – A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	168
Gráfico 55 – A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	168
Gráfico 56 – A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	169



Enquadramento



1. Enquadramento

1.1 Objetivo estratégico

Os Municípios e as Autarquias, pela sua visão integrada sobre o território e os seus cidadãos, e enquanto agentes do desenvolvimento local, têm um papel relevante na implementação de estratégias de promoção da igualdade e desconstrução dos estereótipos de género.

A **igualdade de género** assume que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres, e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados (CIG, 2009).

Assumimos, assim, que a **integração de uma perspetiva de género** ao nível local, nomeadamente através da atuação dos Municípios, em parceria com outros agentes locais, visa o bem-estar das pessoas e os seus interesses de promoção e desenvolvimento, segundo as características, os interesses e a situação específica das mulheres e dos homens, promovendo também a igualdade de oportunidades na participação económica, política e social.

Cabe aos Municípios adotar estratégias ativas que permitam promover uma visão mais igualitária, que desconstrua as questões relacionadas com os papéis de género, contribuindo para combater o ciclo de reprodução desses estereótipos socialmente construídos e a persistência das desigualdades em função do género, dando resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação – Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de ação para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Neste sentido, o **Plano Municipal para a Igualdade de Género** será o instrumento de política local que estabelecerá a estratégia de promoção da igualdade e a mobilização explícita de um conjunto de políticas e ações para a igualdade. A integração da perspetiva de género¹ no Município obedecerá, assim, a uma fase de planeamento e fixação de objetivos a curto, médio e longo prazo, bem como das metas a alcançar em cada momento da sua aplicação, definindo os recursos necessários para o desenvolvimento, controlo e avaliação das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens.

¹ Também designado por **Gender mainstreaming**, consiste na integração da dimensão da igualdade de género em todas as fases do processo de decisão política (conceção, aplicação, acompanhamento, avaliação), com vista à promoção da igualdade entre mulheres e homens. A integração da dimensão da igualdade de género não constitui por si só um objetivo, mas antes um meio para alcançar a igualdade (...) não respeita apenas às mulheres, mas antes às relações entre mulheres e homens, em benefício de ambos (Comissão Europeia, 2008: 13).

1.2 Contexto político e legislativo a nível internacional

A igualdade de género, ou seja, a igualdade entre mulheres e homens, é um tema atual e cada vez mais central ao nível político e social, na busca de uma sociedade cada vez mais equilibrada, justa e humana.

A consagração do Princípio de Igualdade e não-discriminação está plasmada na esfera do Direito Internacional, ao qual Portugal está também vinculado.

Desde logo, a **Carta das Nações Unidas**, aprovada em 1945, foi dos primeiros documentos a consagrar a igualdade de direitos das mulheres e dos homens, podendo ler-se, no seu preâmbulo, reafirmação da crença dos povos das Nações Unidas *“nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações, grandes e pequenas”*.

Também a **Declaração Universal dos Direitos Humanos** (1948), refere, inequivocamente, que *“todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”* e, como tal, no art. 2º refere que *“todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.”*

Por sua vez, no **Pacto Internacional Sobre os Direitos Civis e Políticos** (ONU), o artigo 3.º refere que *“Os Estados Partes no presente Pacto comprometem-se a assegurar o direito igual dos homens e das mulheres a usufruir de todos os direitos civis e políticos enunciados no presente Pacto.”*, assim como no **Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, das Nações Unidas**, *“(...) comprometem-se a assegurar o direito igual que têm o homem e a mulher ao gozo de todos os direitos económicos, sociais e culturais enumerados no presente Pacto.”* (art.º 3º).

Em 1975, é aprovada a **Declaração sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres trabalhadoras**, que apelava à promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras e ao desenvolvimento de um plano de ação. A Declaração foi submetida à Conferência Mundial sobre as Mulheres na Cidade do México, dando início aos trabalhos na OIT para a elaboração de um plano de ação. Esta fase pode ser identificada como um ponto de viragem, em que a OIT abandona as medidas protecionistas para se concentrar nas prioridades relativas à igualdade de oportunidades.

Ainda neste seguimento, em 1979, a **Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres, ratificada em 1980 por Portugal**, tem por objetivo promover a adoção de medidas políticas e legislativas necessárias ao combate à discriminação contra as mulheres e à promoção da igualdade de direitos dos homens e das mulheres, nos vários domínios, incutindo nos estados signatários esse dever, nomeadamente na educação, emprego, proteção social, saúde, vida económica, capacidade jurídica, relações familiares, entre outros.

Também a **Plataforma de Ação de Pequim** (1995-2005) ou Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher é uma referência mundial para a promoção da igualdade entre mulheres e homens (CIDM, 2005). Nesta Conferência adotou-se uma Plataforma de Ação que identifica doze áreas problemáticas: feminização da pobreza; desigualdade no acesso à educação e à capacitação;

desigualdade no acesso aos serviços de saúde; violência contra a mulher; efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; desigualdade quanto à participação nas estruturas económicas, nas atividades produtivas e no acesso a recursos; desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente; necessidade de proteção e promoção dos direitos das meninas. Além disso, surge o conceito de género, o empoderamento da mulher e a noção de transversalidade.

Importa, ainda, referir a **Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica**, também conhecida como Convenção de Istambul, adotada em 2011 e que entrou em vigor em Portugal a 1 de Agosto de 2014. Este documento é basilar na promoção da Igualdade e na Eliminação de todas as formas de violência, designadamente contra mulheres, na qual se refere que a violência contra as mulheres constitui uma violação dos direitos humanos e é uma forma de discriminação contra as mulheres, contemplando padrões mínimos para a resposta de um Estado ao nível da prevenção e da reação a este tipo de situações, quer ocorram na esfera pública, como privada.

1.3 Normativa comunitária

No quadro da União Europeia, destaca-se a implementação do **Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)**², onde Portugal participa quer ao nível do conselho de administração, quer do grupo de peritos e peritas, permitindo uma harmonização das políticas europeias com a estratégia nacional. O Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) foi criado em 2010 para reforçar e promover a igualdade de género em toda a União Europeia (UE), demonstrando experiência na recolha de dados, na realização de investigação e no desenvolvimento de recursos, tornando-se no centro de conhecimento da UE para a igualdade de género.

De igual modo, a representação de Portugal na **Agência Europeia dos Direitos Fundamentais** concorre também para o intercâmbio ao nível das políticas para a igualdade e de não -discriminação. A missão desta agência é proporcionar às instituições e aos órgãos comunitários, bem como aos Estados-Membros da União Europeia (UE), assistência e competências no domínio dos direitos fundamentais quando aplicarem o direito comunitário. A agência tem como objetivo ajudar as instituições, os órgãos e os Estados-Membros a respeitarem plenamente esses direitos.

Ao nível da União Europeia, podem distinguir-se também vários atos legislativos sobre igualdade.

O **Tratado da Comunidade Europeia** sublinha a importância da promoção da igualdade referindo que “*A Comunidade tem como missão, através da criação da um mercado comum e de uma união económica e monetária e da aplicação das políticas ou ações comuns a que se referem os artigos 3º e 4º, promover, em toda a Comunidade, o desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável das atividades económicas, um elevado nível de emprego e de proteção social, a igualdade entre homens e mulheres, um crescimento sustentável e não inflacionista, um alto grau de competitividade e de convergência dos comportamentos das economias, um elevado nível de proteção e de melhoria da qualidade do ambiente, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social e a solidariedade entre os Estados- Membros*”(cf. art.º 2 do Tratado que institui a Comunidade Europeia (CE), com a última redação que lhe foi dada pelo **Tratado de Amesterdão, em 1997**).

A **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)**, no artigo 23.º, salienta que “*Deve ser garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas a favor do sexo sub-representado*”.

Em 2004, a Comissão Europeia adota o **Livro Verde sobre Igualdade e combate à discriminação na União Europeia alargada**, levando em linha de conta os comentários e as reações apresentadas por autoridades nacionais, organismos especializados em matéria de igualdade, organizações não governamentais, autoridades locais e regionais, os parceiros sociais, peritos e particulares (num total de mais de 1500 contribuições recebidas). A consulta confirmou o grande interesse e o apoio suscitado pela intervenção da UE neste domínio, bem como em relação a ações específicas para promover a igualdade entre homens e mulheres. A esmagadora maioria dos contributos considerou que a União deve, na sequência do alargamento, intensificar os seus esforços de combate à discriminação em razão do sexo, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade e da orientação sexual.

² <https://eige.europa.eu>

O exercício de consulta salientou a necessidade de tomar mais medidas antidiscriminação, de forma a potenciar o impacto da legislação comunitária vigente nesta matéria.

Em 2006, o **Pacto Europeu para a Igualdade de Género** tem por objetivo a diminuição de desigualdades de género e o combate de estereótipos no mercado de trabalho; a promoção do equilíbrio entre a vida profissional e familiar; e o reforço da governação através do *mainstreaming* de género, avaliando-se e monitorizando-se as medidas implementadas.

Foi, também, criado pela União Europeia o **Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010)**, tendo como um dos objetivos a promoção da igualdade de género e identificando seis áreas prioritárias de intervenção:

- 1) Igualdade em matéria de independência económica para homens e mulheres;
- 2) Conciliação da vida privada e profissional;
- 3) Representação igual na tomada de decisões;
- 4) Erradicação de qualquer forma de violência em razão do sexo;
- 5) Eliminação dos estereótipos de género;
- 6) Promoção da igualdade nas políticas externas e de desenvolvimento.

Acresce que, em 2007, o **Tratado de Lisboa** (2007) reforça a promoção da igualdade entre mulheres e homens, por parte da União Europeia e, por decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, instituiu-se o Ano Europeu da Igualdade para Todas as Pessoas, lendo-se no artigo 4.º que “*O Ano Europeu deve tomar em consideração as diferentes formas como as mulheres e os homens sofrem a discriminação por razões de origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.*”.

Ao nível macro, a **Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**, é constituída por 17 Objetivos para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) que convergem para uma abordagem transformadora quanto à eliminação de todos os obstáculos estruturais à igualdade entre mulheres e homens e que pretende dar resposta aos desafios atuais de uma sociedade global, em termos sociais, económicos e ambientais.

1.4 Normativa nacional

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas.

A elaboração de Planos para a Igualdade de Género toma em linha de consideração diversas orientações nacionais, comunitárias e internacionais, como já apresentadas anteriormente de forma resumida.

A igualdade em Democracia é um processo em construção, que se espelha na afirmação dos direitos das mulheres e dos homens, eliminando as diferenças de género.

Foram necessárias várias décadas para que a mulher adquirisse, em Portugal, um estatuto jurídico de plena igualdade em relação ao homem. Após a instauração da República, em 1910, verificou-se algum progresso relativamente ao casamento e filiação e ao direito de acesso à função pública, contudo, o regime político do Estado Novo (1926-1974), inverteu a rota, diminuindo a posição da mulher, representando um retrocesso neste processo.

Com a revolução do 25 de Abril de 1974, Portugal transitou para um regime democrático, sendo aprovada uma nova Constituição - a Constituição de 1976.

Esta nova Constituição veio, entre outras coisas, determinar que o tratamento, na esfera familiar, é o mesmo para o marido e para a mulher, como para o pai e para a mãe. Já o Decreto-Lei nº 496/77, de 25 de Novembro de 1977, introduziu no Código Civil Português profundas reformas, nomeadamente, com o objetivo de reconhecer à mulher casada a igualdade legal em relação ao marido, em consonância com a aplicação do princípio da não-discriminação em função do género.

O Princípio da Igualdade, ao nível interno, está legalmente consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP, 1976), no artº 13, n.º 2, que refere expressamente que *“Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social”*, sendo tarefa fundamental do Estado Português *“Promover a igualdade entre homens e mulheres”* (artº 9º CRP).

A invocação do princípio da Igualdade manifesta-se também na consagração constitucional da participação política dos cidadãos (artº 109.º), sendo evidenciada a participação política tanto de homens como de mulheres, cabendo ao legislador ordinário a adoção de medidas que promovam «a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos», na constitucionalização do direito à organização do trabalho em condições que permitam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (artº 59º, nº1, ai, b), in fine); bem como na garantia de que todas as mulheres, e não apenas as mulheres trabalhadoras, tem direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto (artº 68.º, nº 3).

A Constituição da República Portuguesa protege a maternidade e a paternidade como garantias institucionais, ou seja, como valores constitucionais objetivos (artº 68.º, nº 2), para além de canonizar um direito fundamental das mães e dos pais, à proteção da sociedade e do Estado nas suas relações com os filhos, visando salvaguardar também a possibilidade da sua realização profissional e participação

cívica (art.º 68º, nº1), destacando-se, ainda, o direito das trabalhadoras a licença de maternidade, «sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias» (art.º 68º, nº 3 in fine).

Em 1997, surge o I Plano Global para a Igualdade, seguido do II Plano Nacional para a Igualdade (2003), III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007), IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013), V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017) e, mais recentemente, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual.

Assim, quer o Diagnóstico de Género, quer o Plano Municipal para a Igualdade de Género de Castelo de Paiva enquadraram-se na lógica dos instrumentos nacionais que regulam esta área e que transpõe para a esfera nacional, as orientações e disposições internacionais nesta matéria, nomeadamente, a **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual** e os planos de **Ação** que dela decorrem: **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021**, o **Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 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 (PAOIEC) 2018-2021**.

Na **Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual**, dá-se especial relevo, no âmbito do plano municipal a desenvolver, às metas fixadas pelos eixos 1, 2 e 4, bem como as respetivas orientações.

O Eixo 1, refere como meta, a “Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens (...), e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança, a todos os níveis e em todos os domínios:

1.1 - Conhecimento da situação real de mulheres e de homens.

1.2 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens nas políticas e ações da administração pública central e local.

1.3 - Integração do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens na política externa, incluindo na cooperação, e integração dos compromissos assumidos por Portugal nesses domínios nas orientações e práticas da administração pública central e local.

1.4 - Introdução das vertentes do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais nas políticas da administração pública central e local e promoção dos direitos das pessoas LGBTI.

O Eixo 2 que prevê como meta a alcançar, a participação plena e igualitária na esfera pública e privada.

2.1 — Promoção de uma participação plena e igualitária no trabalho para mulheres e homens.

2.2 — Promoção da igualdade de rendimentos para mulheres e homens.

2.3 — Promoção da igualdade nos tempos afetos a trabalho pago e não pago de apoio à vida familiar desempenhado por mulheres e homens, e valorização do trabalho ligado ao cuidado.

2.4 — Promoção do empoderamento das mulheres e da sua participação cívica e política.

2.5 — Promoção da igualdade em todas as carreiras e em todos os contextos de tomada de decisão.

2.6 — Combate às discriminações em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

E o Eixo 4 que tem como grande objetivo a eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e de violência exercida contra as pessoas LGBTI:

4.1 — Combate à violência contra as mulheres, à violência de género e à violência doméstica.

4.2 — Combate às práticas tradicionais nefastas.

4.3 — Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Os planos de ação nacionais que integram a ENIND definem os Objetivos Estratégicos e Específicos até 2030, bem como as Medidas concretas a prosseguir no âmbito desses objetivos.

Assim, o **Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) – 2018-2021**, tem como objetivos estratégicos:

1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública;

2 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional;

3 — Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género;

4 — Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico;

5 — Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres;

6 — Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH;

7 — Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.

O Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 tem como objetivos estratégicos:

- 1 - Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação;
- 2 — Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção;
- 3 — Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização;
- 4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção;
- 5 — Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas;
- 6 — Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

E, por último, o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC) 2018-2021 tem como objetivos estratégicos:

- 1 — Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI e da discriminação em razão da OIEC;
- 2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC;
- 3 — Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI na vida pública e privada.

No âmbito das prioridades definidas no Programa do XXI Governo Constitucional para a área da educação, foi produzida a **Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania (ENEC)**. A ENEC constitui-se como um documento de referência a ser implementado, no ano letivo de 2017/2018, nas escolas públicas e privadas que integram o Projeto de Autonomia e Flexibilidade Curricular, em convergência com o perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória e com as aprendizagens essenciais.

A ENEC visa contribuir para a formação humanística dos/as alunos/as, de modo a que assumam a sua cidadania garantindo o respeito pelos valores democráticos básicos e pelos direitos humanos, tanto a nível individual como social. Assim, na componente de Cidadania e Desenvolvimento, os/as professores/as têm como missão preparar os/as alunos/as para a vida, para serem cidadãos/ãs democráticos/as, participativos/as e humanistas, numa época de diversidade social e cultural crescente, no sentido de promover a tolerância e a não discriminação. A presença mais acentuada da cidadania na educação configura, assim, a intenção de assegurar «um conjunto de direitos e deveres que devem ser veiculados na formação das crianças e jovens portugueses de modo que no futuro sejam adultos e adultas com uma conduta cívica que privilegie a igualdade nas relações interpessoais, a integração da

diferença, o respeito pelos Direitos Humanos e a valorização de valores e conceitos de cidadania nacional» (cf. Preâmbulo do Despacho n.º 6173/2016, de 10 de maio).

De salientar, também, a Lei n.º 4/2018, de 9 de fevereiro, que estabelece o **regime jurídico aplicável à avaliação de impacto de género de atos normativos**. Assim, a avaliação prévia de impacto de género tem por objeto a identificação e ponderação na elaboração dos projetos de atos normativos, (entre outros) os aspetos abaixo referidos:

- a) A situação e os papéis de homens e mulheres no contexto sobre o qual se vai intervir normativamente;
- b) A existência de diferenças relevantes entre homens e mulheres no que concerne o acesso a direitos;
- c) A existência de limitações distintas entre homens e mulheres para participar e obter benefícios decorrentes da iniciativa que se vai desenvolver;
- d) A incidência do projeto de ato normativo nas realidades individuais de homens e mulheres, nomeadamente quanto à sua consistência com uma relação mais equitativa entre ambos ou à diminuição dos estereótipos de género que levam à manutenção de papéis sociais tradicionais negativos;
- e) A consideração de metas de igualdade e equilíbrio entre os sexos definidas em compromissos assumidos internacionalmente pelo Estado Português ou no quadro da União Europeia.

Também a inclusão das pessoas com deficiência é um objetivo estratégico para a valorização de todos os cidadãos e cidadãs. Só uma sociedade que inclui todas as pessoas pode concretizar o seu verdadeiro potencial. Assim, **Estratégia Nacional para a Inclusão das Pessoas com Deficiência 2021-2025** (ENIPD 2021-2025) pretende consolidar os progressos até agora alcançados e perspetivar o futuro, tendo sempre em vista o reforço do compromisso com a inclusão das pessoas com deficiência, assumido pelo XXII Governo Constitucional como uma das prioridades da sua ação governativa e enquanto corolário de uma sociedade que se quer mais justa, mais solidária, que respeita a diversidade e a encara como um fator de riqueza e de progresso.

Conclui-se, por isso, que em Portugal não existe um diploma legal único que reúna todos os direitos em matéria de igualdade e não-discriminação de homens e mulheres.

Os normativos a este nível encontram-se dispersos por vários diplomas, a nível nacional e internacional.

No que respeita à organização administrativa do Estado, para além da intervenção própria dos vários ministérios, existem ainda, as seguintes entidades, com atuação em matéria de igualdade de género e não-discriminação:

- i) A **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género** (CIG)³ é um organismo vocacionado para as questões da igualdade de direitos e oportunidades. Entre outras atribuições, cabe-lhe intervir na elaboração das políticas com incidência na situação das mulheres e na igualdade de direitos entre as mulheres e os homens, devendo ser consultada sobre

³ <https://www.cig.gov.pt>

os projetos de diplomas que respeitem a tal problemática.

- ii) A **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego** (CITE)⁴, tutelada pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho e pelo Ministro da Presidência, visa o combate à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, nos sectores público e privado. Integra representantes governamentais e dos parceiros sociais.

1.5 Caracterização do Município⁵ na sua relação com a CIG

Os Planos Municipais para a Igualdade são instrumentos de planeamento de políticas públicas para a igualdade ao nível local, que estabelecem estratégias de transformação das assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico de género realizado a nível local, integrando medidas de mainstreaming de género e ações específicas, fixando objetivos, indicadores, metas a alcançar e a respetiva avaliação (Pernas, Fernandes, Guerreiro, 2008).

A implementação de Planos Municipais para a Igualdade está em consonância com a Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais, de acordo com o disposto na alínea q) do n.º 1 do artigo 33.º, que refere que compete à Câmara Municipal assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, designadamente, através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade.

De modo a dar prossecução ao objetivo de elaborar e implementar um plano municipal neste âmbito, a Comunidade Intermunicipal (CIM) do Tâmega e Sousa submeteu, em 2020, uma candidatura ao aviso n.º POISE-22-2020-03 do organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), o qual refere a Tipologia 1.06 - Apoio técnico a elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, correspondendo a uma das tipologias de operações que dá resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) - Portugal + Igual 2018-2030 e aos respetivos Planos Nacionais de Ação - Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens (PAIMH) 2018-2021, Plano de Ação para a Prevenção e Combate a Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (PAVMVD) 2018-2021 e Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género e Características Sexuais (PAOIEC), a desenvolver entre 2018 e 2021, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio, bem como do IV Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021, aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018, de 19 de junho.

Assente na ideia de que o Município deve promover o desenvolvimento social da sua área de intervenção, através da implementação de medidas estratégicas e em sintonia com as suas práticas e áreas de atuação, é esperado que se assuma um conjunto de medidas e ações no Plano Municipal para a Igualdade, decorrentes dos indicadores evidenciados também no diagnóstico local, que permitam mobilizar a comunidade local, assim como os agentes parceiros na construção de uma sociedade que

⁴ <https://cite.gov.pt>

⁵ Ficha de caracterização do Município em anexo a este relatório diagnóstico (anexo 4).

valorize o princípio da igualdade entre homens e mulheres e da não discriminação em função do género, nos diversos domínios de intervenção - *mainstreaming* da igualdade de género (Perista & Silva, 2009).

Neste sentido, o Município de Castelo de Paiva inicia agora o processo de criação do seu I Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação, a vigorar entre 2022-2026.

Contudo, é de salientar, que o 1º Protocolo de Cooperação do Município com a CIG – Comissão para a Igualdade de Género foi assinado a 05 de junho de 2019, tendo sido renovado a 02 de março de 2022 - **Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração (Anexo 1)**. Desta forma, constata-se que já anteriormente havia uma preocupação e uma vontade manifesta de promover da igualdade de género e não-discriminação por parte do Município de Castelo de Paiva⁶.

Neste âmbito, a 25 de fevereiro de 2022, foi constituída a **Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL – Anexo 2 – Despacho Nº 07/GAP/2022)**, que tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas⁷ a este nível.

A EIVL é constituída por 12 elementos, a seguir designados:

- Presidente da Câmara Municipal de Castelo de Paiva – Eng. José Rocha
- Conselheira Local para a Igualdade (interna) / Técnica Superior do Município – Dr.ª Andreia Gomes
- Conselheira Externa – Presidente da Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva - Drª Sandra Neves
- Chefe de Divisão Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento – Drª Teresa Espincho
- Chefe de Divisão Planeamento, Urbanismo e Habitação – Engª Manuela Moreira
- Técnica Superior na área dos Recursos Humanos – Dr.ª Rute Cardoso
- Técnica Superior na área de Serviço Social – Dr.ª Fernanda Nunes
- Técnica Superior na área da Educação – Dr.ª Cristiana Ferreira
- Dr.ª Ana Rocha, em representação Assembleia Municipal
- Prof Giselda Neves, em representação da Assembleia Municipal
- Carlos Rocha, Presidente da Junta de Freguesia de Real
- Dr. Paulo Teixeira, em representação da Assembleia Municipal

A conselheira interna e a conselheira externa para a Igualdade de Género, foram designadas a 22 de fevereiro de 2022, por despacho n.º 06/GAP/2022 do Sr. Presidente da Câmara Municipal (Anexo 3).

⁶ Contudo, o Município nunca concorreu a nenhum prémio na área da Igualdade.

⁷ Designadamente o Plano Municipal para a Igualdade.

1.6 Protocolos celebrados pelo Município

Castelo de Paiva é um dos Municípios aderentes à Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local (2006), dirigida às coletividades locais e regionais da Europa, que são convidadas a subscrevê-la, a tomar publicamente posição relativamente ao princípio de igualdade das mulheres e dos homens e a implementar, no seu território, os compromissos definidos na Carta.

Em 2009 o Município celebra um Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género, no âmbito dos Municípios Solidários.

Recentemente, em 3 de julho de 2020, celebrou-se o Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às vítimas de Violência Doméstica no território da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, no qual o Município de Castelo de Paiva é também outorgante.

Este Protocolo surge na sequência do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (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), integrados na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 – Portugal + Igual.

Visa 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 de forma a promover a sua melhoria e eficácia.

2



Metodologia



2. Metodologia

Um Plano Municipal deve ser construído a partir do conhecimento da realidade, das vulnerabilidades e fragilidades, potencialidades e recursos, promovendo uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens, recorrendo, para tal a informação desagregada por sexo, elencadas por áreas temáticas.

O Diagnóstico inicial da situação do Município em termos de Igualdade de Género, permitirá definir as linhas orientadoras da política do Município a este nível, estabelecendo as áreas estratégicas e as prioridades nas quais assentará a sua atuação, ao longo da implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Género e em cooperação com o conjunto de atores locais.

É através da identificação de indicadores e da recolha de informação, tratamento de dados, sistematização e análise dos mesmos que poderemos identificar as áreas-chave de intervenção e promoção da igualdade de género e não discriminação, de forma a poder ser feito o planeamento das ações a desenvolver a curto, médio e longo prazo (CIG, 2009).

Assim, este diagnóstico será útil numa perspetiva de identificação dos pontos positivos e ações que o Município implementa na sua normal atividade nos dias de hoje, assim como identificar os pontos menos positivos e que carecem da delinearção de estratégias e prioridades para uma intervenção direcionada na organização e no território, produzindo mudanças que vão ao encontro das necessidades do Município em matéria de igualdade de género, alinhadas com a ENIND designadamente ao nível: i) da igualdade entre mulheres e homens; ii) da prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à 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; e iii) da prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

2.1 Dimensão externa – O território

Na vertente externa o diagnóstico apresentará uma análise referente à realidade do Município, nos diversos domínios, designadamente, caracterização do município e perfil demográfico, cultura e turismo, solidariedade e apoio (políticas sociais), educação, saúde, associativismo, segurança e justiça (prevenção da violência), participação da população na vida local, entre outras considerações que se julguem relevantes em matéria de igualdade de género e não-discriminação no âmbito do diagnóstico local.

Para a recolha de dados e caracterização do Município em relação à igualdade de género e não-discriminação, no que respeita à sua dimensão externa recorreu-se a fontes de informação local, regional e nacional de forma a investigar as dinâmicas que produzem desigualdades e equidades entre as mulheres e os homens residentes no Município.

Realizou-se uma análise documental relativamente a cada um dos domínios em avaliação, quer em termos de documentos disponibilizados pelo Município, envolvendo-se os departamentos municipais necessários, atendendo à especificidade da informação necessária, quer de dados estatísticos publicados pelo INE – Instituto Nacional de Estatística ou no Pordata.

Foi recolhida informação para cada um dos 38 indicadores obrigatórios (anexo 5) que constam da candidatura e das orientações da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e os quais serão analisados ao longo deste documento, a par de outras dimensões, também consideradas importantes nesta matéria e nas quais o Município pretende, igualmente, salientar as práticas positivas e melhorar os aspetos menos conformes em matéria de igualdade de género e não discriminação.

A divulgação e apresentação do Projeto em sede de reunião de CLAS – Conselho Local de Ação Social, reforçou a cooperação das entidades locais que o integram, permitindo também a recolha de informação complementar junto das mesmas, designadamente através da resposta a um inquérito por questionário disponibilizado online (Anexo 6), para avaliar as dimensões pretendidas no âmbito deste relatório de diagnóstico local, no sentido de responder à lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local.

Note-se que a Rede Social, implementada no Concelho em 2001, tem procurado contribuir para o desenvolvimento de políticas municipais concertadas e integradoras, nomeadamente através da elaboração de instrumentos de planeamento, como os diagnósticos sociais. Os dados mais recentes recolhidos no âmbito do último relatório de diagnóstico social (2015), foram também um importante contributo para este projeto na área da igualdade de género, em termos de conhecimento da realidade do Município. O Diagnóstico Social do Município permitirá uma estreita articulação com o Plano Municipal de Igualdade de Género.

2.2 Dimensão interna – A entidade

Na vertente interna, o diagnóstico incidirá na análise de indicadores ao nível da organização, enquanto organização de trabalho, designadamente em matéria de gestão de recursos humanos numa perspetiva de ciclo de vida dos/as trabalhadores/as, formação para chefias, de disparidades salariais entre mulheres e homens (incluindo em termos de remunerações base e ganho), progressão e desenvolvimento de carreiras, segregação sexual horizontal e vertical, conciliação da vida profissional, pessoal e familiar (incluindo sistemas de gestão da conciliação baseados na NP4552:2016), proteção na parentalidade, proteção contra a discriminação, e prevenção e combate ao assédio no trabalho.

Para a recolha de dados e caracterização do Município em relação à igualdade de género e não-discriminação, no que respeita à sua dimensão interna, enquanto entidade empregadora, recorreu-se essencialmente, à análise documental (balanço social, mapas de pessoal, outros documentos) relativamente a cada um dos domínios em avaliação no que respeita à dimensão interna do Município.

Foi, ainda, recolhida informação relativa à lista dos 38 indicadores obrigatórios (anexo 5), que dizem respeito a esta dimensão, no sentido de reunir os dados necessários, em particular, foi consultado o Departamento dos Recursos Humanos e Jurídico, atendendo à especificidade da informação.

3

Diagnóstico do Município - Vertente Externa



3. Diagnóstico do Município - Vertente Externa

3.1 Caracterização Geográfica do Município



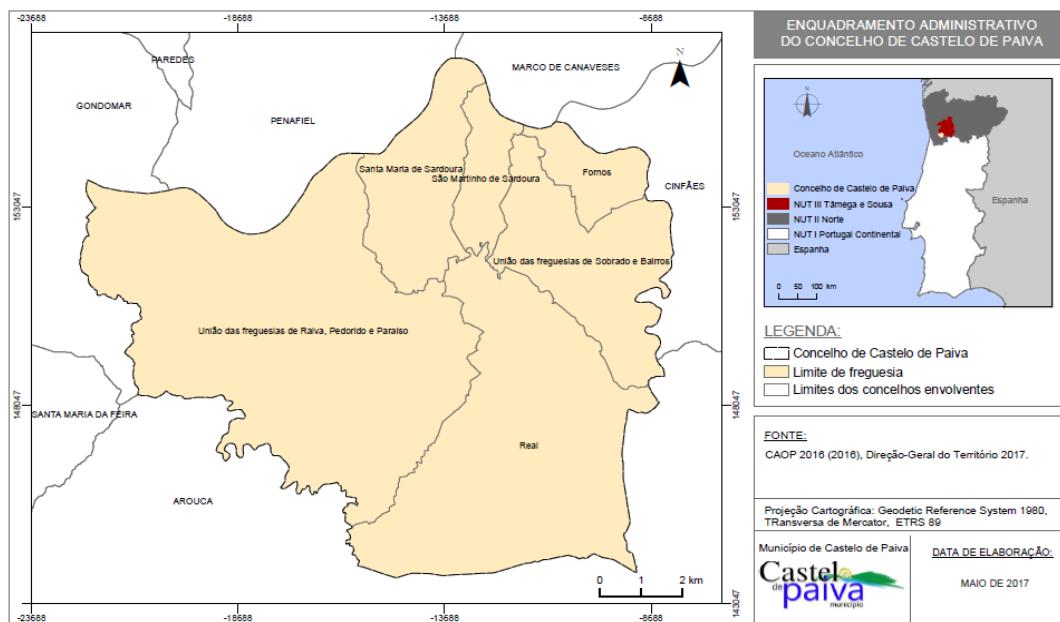
O Município de Castelo de Paiva faz parte da sub-região do Tâmega e Sousa, pertence à Região do Norte e ao Distrito de Aveiro. Tem uma área total de 115,01 km², 15.597 habitantes em 2021 e uma densidade populacional de 136 habitantes por km², sendo a 5^a mais baixa do Tâmega e Sousa.

O concelho de Castelo de Paiva está subdividido em 6 freguesias:

- Fornos
- Raiva, Pedorido e Paraíso
- Real
- Santa Maria de Sardoura
- São Martinho de Sardoura
- Sobrado e Bairros

A norte está limitado pelos municípios de Castelo de Paiva e Marco de Canaveses, a leste por Cinfães, a leste e a sul por Arouca e a oeste por Gondomar.

Situado a escassos 45 quilómetros da cidade do Porto, o concelho de Castelo de Paiva é o mais distante da sede do distrito a que pertence (Aveiro), estendendo-se desde os limites de Arouca até ao Rio Douro, entre os concelhos de Cinfães, Gondomar e Santa Maria da Feira.



Tradicionalmente rural, foi no passado marcado pela exploração carbonífera do Pejão. Em virtude de uma política municipal orientada para a reconversão económica local, novas e modernas unidades fabris surgiram, em zonas industriais devidamente infraestruturadas e construídas para o efeito, destacando-se os investimentos nas áreas do calçado, têxtil, madeiras e mobiliário, metalomecânica e construção de roulottes e autocaravanas, que trouxeram mais progresso e emprego para a região.

A situação privilegiada do concelho em relação às vias de escoamento dos produtos manufaturados foi bastante melhorada com a construção do Porto Fluvial de Sardoura, entretanto já ampliado de forma a permitir a acostagem de dois cargueiros em simultâneo, uma estrutura integrada no projeto de navegabilidade do Rio Douro, que veio contribuir para o desenvolvimento da economia da região.

Ao construir a Zona Industrial de Lavagueiras, localizada no extremo sul do concelho, a edilidade local procurou potenciar um novo desenvolvimento para a região, na perspetiva de voltar a registar-se o progresso e a dinâmica social que outrora esta zona manteve.

3.2 Perfil demográfico

O Município de Castelo de Paiva, segundo os censos 2021, tem um total de 15589 habitantes, dos quais 7546 do sexo masculino e 8043 do sexo feminino, ou seja, 48% homens e 52% mulheres, o que revela algum equilíbrio entre a proporção de ambos os sexos no Município, em geral.

Note-se que, os censos de 2021 revelam uma ligeira diminuição do nº total de residentes relativamente aos censos de 2001 e 2011, como se pode verificar na tabela abaixo (Tabela 1). Assim, face a 2001 houve uma redução de 10.1% dos habitantes de Castelo de Paiva.

Número de habitantes				
1960	1981	2001	2011	2021
17756	17026	17338	16733	15589

Tabela 1- Nº de Habitantes do Município (com residência oficial no município à data dos censos 2021)

Fonte: Pordata - Censos, 2021

Em 2020, a população estrangeira representava apenas 0,6% da população residente no município, sendo a 5ª menor taxa entre os municípios da Tâmega e Sousa.

Quando analisada a distribuição da população por sexo e grupo etário verifica-se que o sexo feminino supera o masculino na faixa etária com 65 ou mais anos de idade (+4% em 2021), contudo, o inverso ocorre na faixa etária mais jovem dos 0-14 anos, em que o sexo masculino está em maior proporção (+1% em 2021) – Tabela 2.

Verifica-se, ainda, que entre 2011 e 2021 houve uma diminuição da população nas faixas etárias mais jovens e um aumento na faixa etária mais avançada (população com mais de 65 anos, em ambos os sexos).

Faixa Etária	Mulheres		Homens	
	2011	2021	2011	2021
0-14	16%	11%	16%	12%
15-64	66%	66%	71%	69%
65 ou mais anos	18%	23%	13%	19%

Tabela 2 – População residente por faixa etária

Fonte: Pordata - Censos, 2021

Dos Municípios do Tâmega e Sousa, Castelo de Paiva é o que apresenta a 4^a menor percentagem de jovens e a 6^a maior percentagem de idosos. Por cada 100 residentes, há 12 jovens com menos de 15 anos, 67 adultos e 21 idosos (INE, Pordata) – Tabela 3.

Castelo de Paiva tem uma estrutura etária tendencialmente envelhecida, com cada vez menos jovens e mais idosos. Acresce o facto de a taxa de natalidade ter vindo a decrescer e a esperança média de vida a aumentar contribuindo também para o envelhecimento progressivo da população residente de Castelo de Paiva.

Jovens (0-14 anos)			Idade ativa			Idosos		
2001	2011	2021	2001	2011	2021	2001	2011	2021
19.20	16.20	11.70	67.80	68.40	67.40	13.0	15.50	20.90

Tabela 3 - Evolução da população de Castelo de Paiva (%)

Fonte: INE, Pordata

Com 178 idosos por cada 100 jovens, o Município de Castelo de Paiva, tem o 6^º maior índice de envelhecimento entre os onze municípios da sua Comunidade Intermunicipal, apresentando uma percentagem superior à média da NUTS III – Tâmega e Sousa, mas inferior à média da região Norte e de Portugal.

Esta diminuição do número de crianças e jovens deve levar a uma reflexão do seu significado em termos de sustentação e continuidade da própria comunidade. Será importante pensar em medidas cada vez mais eficazes de apoio à natalidade, em consonância com medidas de apoio a uma parentalidade responsável e positiva, com vista à garantia do bem-estar das crianças e jovens do Município.

O “Incentivo à Natalidade” é uma das medidas integradas na Ação Social da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, implementada desde 2016, que se traduz numa medida de apoio à natalidade, sob a forma da atribuição de um subsídio (750€), desde que a criança tenha nascido a partir de 1 de Janeiro de

2016, seja natural de Castelo de Paiva, os progenitores residam no concelho ou se tiverem vindo doutro local, não tenham beneficiado de uma medida similar no concelho de origem. Este subsídio é atribuído em cinco tranches⁸, até a criança perfazer dois anos de idade e traduz-se na compra dos mais variados bens, desde produtos alimentares e de higiene, vestuário, nas lojas aderentes do comércio local⁹. Do mesmo modo, algumas juntas de freguesia do concelho atribuem apoios financeiros de incentivo à natalidade. Verifica-se que o número total de nascimentos tem vindo a reduzir ao longo dos anos, podendo apontar-se para a necessidade de uma maior divulgação das condições de acesso a esta medida de apoio (tabela 4).

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N.º Crianças nascidas	25	88	101	83	76	67	57
Total nascimentos					362	375	331
Valor	8875,00	66000,00	75750,00	62250,00	64350,00	56250,00	49650,00

Tabela 4 – atribuição de apoios no âmbito da medida “Incentivo à Natalidade”

Fonte: Município de Castelo de Paiva

No que se refere ao estado civil da população, a maioria da população é casada (49.5%) ou solteira (38.5%). Nos últimos dez anos verifica-se um aumento da taxa de pessoas divorciadas, que passou quase para o dobro (de 2.5% para 4.9% - Tabela 5). Existe, ainda 7.2% da população que pertence ao grupo dos/as viúvos/as.

Anos	Solteiros	Casados	Divorciados	Viúvos
2001	-	52,9	-	-
2011	38,1	53,2	2,5	6,3
2021	38,5	49,5	4,9	7,2

Tabela 5 - Evolução da população por estado civil (%)

Fonte: INE/ Pordata

Quando analisada a informação desagregada por sexo, verifica-se que 51% dos homens são casados e nas mulheres 48%. No que diz respeito ao estado civil “solteiro/a”, 42% são homens e 36% mulheres. Existe uma igual proporção de homens e mulheres divorciados/as (5% de cada) na população de Castelo de Paiva. No que diz respeito à situação de viúvo/a, as mulheres apresentam uma taxa mais elevada (11%) comparativamente com os homens (3%).

Em 2020, o município de Castelo de Paiva apresentou o 2º maior rácio de casamentos por mil habitantes entre os municípios do Tâmega e Sousa, verificando-se, a nível concelhio, mais casamentos do que divórcios. Assim, a taxa de nupcialidade é superior à taxa de divorcialidade e comparando com os outros

⁸No valor de 150 euros em cada fase: 1^a - Nascimento da Criança; 2^a - Quando completar 6 meses; 3^a - Quando completar um ano; 4^a - Quando completar 1 ano e 6 meses; 5^a - Quando completar 2 anos.

⁹ Os bens que estão incluídos nesta medida são: fraldas, leite em lata, leite em pacote, farinhas láteas, boiões de fruta, chupetas, biberões, toalhitas, calçado e roupas até aos 2 anos de idade.

territórios, Castelo de Paiva apresenta um valor superior ao da nossa comunidade intermunicipal, ao da região Norte e mesmo ao do País (INE, Pordata) – Tabela 6.

	Castelo de Paiva	Tâmega e Sousa NUTS III	Norte NUTS II	Portugal
Taxa bruta de nupcialidade	2,4	1,8	1,8	1,8
Taxa bruta de divorcialidade	1,5	1,6	1,7	1,7

Tabela 6 - Comparação da taxa bruta de nupcialidade (%) e da taxa bruta de divorcialidade (%) – 2020

Fonte: INE/ Pordata

Quanto às estruturas familiares clássicas, verifica-se que em 2021, 16% das famílias em Castelo de Paiva são unipessoais (constituída por apenas um elemento no agregado familiar). Apenas 31% das famílias tem no máximo 2 elementos no agregado familiar, sendo que os restantes 53% terão 3 ou mais elementos na sua composição (Censos, 2021).

Não havendo ainda dados disponíveis mais recentes, verifica-se que nos Censos 2011, 10.14% os núcleos familiares de Castelo de Paiva eram monoparentais. Verifica-se, ainda, que a maior parte dos agregados familiares monoparentais eram constituídos por mãe com filhos, ou seja, 457 de um total de 535, o que representa 85%¹⁰.

3.3 Cultura e Turismo

Castelo de Paiva é felizmente rico em momentos culturais o que torna o município ativo e atrativo. Todas as freguesias possuem homens e mulheres envolvidos no espírito associativo, imaginando para as populações momentos de diversão e participação. É de salutar toda a dinâmica de um concelho que mantém vivas as tradições e hábitos que nos fazem diferentes mas originais. Castelo de Paiva tem cultura para si e para todos/as.

Serão abordados alguns grupos / associações com importante cunho recreativo e cultura no âmbito do tema dedicado ao associativismo.

No que respeita a equipamentos culturais, Castelo de Paiva dispõe de uma Biblioteca Municipal, que está instalada num edifício construído de raiz e inaugurado a 6 de Fevereiro de 2009.

Ocupa uma área de 3 hectares, situada na Quinta do Pinheiro, freguesia de Sobrado, sendo o edifício principal construído por três pisos a que correspondem espaços públicos, serviços técnicos e depósito. Procurando chegar a todos os públicos, a Biblioteca distribui as suas coleções e equipamentos pelas seguintes áreas funcionais:

Rés-do-chão

- Receção /Átrio - É o espaço onde o/a leitor/a ou utilizador/a tem o primeiro contato com a Biblioteca e a partir do qual acede aos diversos serviços. Aqui, encontra um balcão de atendimento, onde se pode inscrever, proceder ao empréstimo/devolução e documentos ou simplesmente requerer informações. Esta zona é também aproveitada para realizar exposições temáticas.

¹⁰ Núcleos familiares monoparentais (N.º) por Local de residência (à data dos Censos 2011), Tipo de núcleo familiar (Monoparental); Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2011.

- Secção Infantil / Juvenil – Constitui um espaço privilegiado de leitura infanto – juvenil, onde se localizam obras para consulta e obras para empréstimo domiciliário. O espaço da Hora do Conto é uma zona concebida para a realização de atividades de animação e onde podem ser visualizados documentos multimédia.

1.º Piso

- Secção de Adultos / Multimédia - Nesta área estão localizados as obras de consulta local, obras de referência bem como o fundo documental para empréstimo domiciliário, os periódicos e computadores para pesquisa de internet. Sala destinada ao público adulto para estudo e elaboração de trabalhos em grupo.

A este propósito, no que diz respeito às condições de acesso à internet no concelho, saliente-se que numa altura em que, quer a escola quer o trabalho, conheciam uma nova realidade durante a pandemia COVID-19, sendo realizado para muitos a partir de casa, o acesso à internet foi uma dificuldade para muitas pessoas. Assim, quanto à cobertura de rede de dados, verifica-se que em alguns locais do Concelho, o acesso à internet e mesmo o serviço telefónico por telemóvel, independentemente das operadoras, é quase inexistente. Esta insuficiência acarretou grandes desafios durante os períodos de confinamento impostos pela situação pandémica, uma vez que era impeditiva de acompanhar as atividades letivas num formato digital o recurso ao teletrabalho. Assim, a disponibilização de computadores com acesso à internet num espaço da Biblioteca Municipal poderá constituir uma resposta a este nível, embora não seja a solução ideal pelas questões de transportes, dada a parca rede viária do concelho. Contudo, será de melhorar a rede e infraestruturas do concelho a este nível pelas operadoras dos serviços. O razoável seria a instalação nas juntas de freguesia de computadores com internet acessíveis aos municípios, mas, ainda assim, algumas freguesias ficam distantes de algumas aldeias. Efetivamente a melhoria do serviço prestado por parte das operadoras seria uma mais-valia e a solução ideal.

2.º Piso

- Sala Polivalente - sala para eventos de índole cultural, nomeadamente, conferências, colóquios, apresentação de livros, reuniões, etc.
- Bar - Espaço Exterior / Anfiteatro – espaço para promover concertos e espetáculos ao ar livre

A biblioteca disponibiliza um serviço público de leitura, consulta Local, serviço de referência, visitas guiadas, empréstimo domiciliário, espaço multimédia e biblioteca itinerante.

Proporciona também um serviço de extensão cultural através de exposições, hora do conto, ciclos de cinema, animação cultural, videoteca, ateliês e seminários.

Outros serviços disponíveis são: o serviço de fotocópias e o serviço de impressão através da utilização de um cartão de utilizador/a da Biblioteca Municipal de Castelo de Paiva que é válido para todos os serviços, incluindo a Biblioteca Itinerante.

Destacam-se algumas atividades da Biblioteca Municipal, designadamente, na secção de leitura infantojuvenil e na ludoteca, assim como os Eventos Mensais. Algumas atividades a destacar são: a Hora do Conto, Exposições, Ateliês, a Comemoração de Dias Internacionais, a participação no Concurso PNL (Plano Nacional de Leitura), na fase municipal e as Férias Escolares. A Hora do Conto tem uma periodicidade mensal e a turma inscrita desloca-se à Biblioteca, abrangendo cerca de 25 crianças por cada atividade. Também o número de crianças/ jovens envolvidos nas Férias Escolares, nos períodos de pausas letivas, ronda entre os 20 a 30.

Relativamente à estatística, a mesma encontra-se organizada no global. Deixamos alguns dados relativos a 2019 (tabela 7 e 8), em virtude de os anos subsequentes serem anos atípicos, dada a situação pandémica:

Meses / Ano 2019	Total de Leitores/as e/ou Utilizadores/as
Janeiro	796
Fevereiro	723
Março	797
Abril	998
Maio	886
Junho	857
Julho	1371
Agosto	537
Setembro	587
Outubro	1034
Novembro	1010
Dezembro	897

Tabela 7 - Total de Leitores/as e/ou Utilizadores/as que utilizam os serviços da Biblioteca Municipal¹¹

Fonte: Município de Castelo de Paiva

<i>Outros Registos Importantes</i>	
<i>Entradas na biblioteca durante o ano de 2019</i>	16377
<i>Empréstimos Domiciliários</i>	1534
<i>Recursos tecnológicos - computadores</i>	12
<i>Serviços Bibliotecários à Comunidade</i>	Sim

Tabela 8 - Total de entradas, empréstimos e recursos tecnológicos disponíveis na Biblioteca Municipal¹²

Fonte: Município de Castelo de Paiva

O Município divulga no seu website a oferta cultural disponibilizada mensalmente pela Biblioteca Municipal de Castelo de Paiva e acessível a todos/as.

¹¹ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.

¹² Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.



BIBLIOTECA MUNICIPAL



CARTAZ CULTURAL - Junho 2022

AUTOR DO MÊS



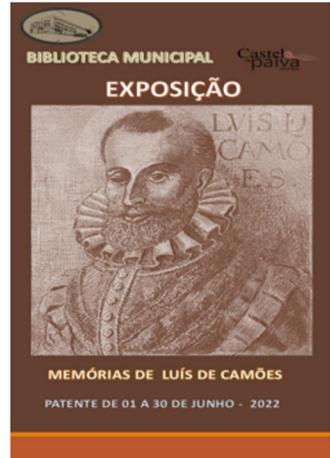
José Jorge Letria

Jornalista, poeta, dramaturgo, ficcionista e autor de uma vasta obra para crianças e jovens, José Jorge Letria nasceu em Cascais, em 1951, tendo desempenhado, entre 1994 e 2002, as funções de vereador da Cultura no município local. Foi distinguido, em Junho de 2002, com a Medalha de Honra do Município de Cascais, tendo sido atribuído o seu nome à Escola EB 1 da vila, por si frequentada na infância.

https://pt.wikipedia.org/wiki/Jos%C3%A9_Jorge_Letria



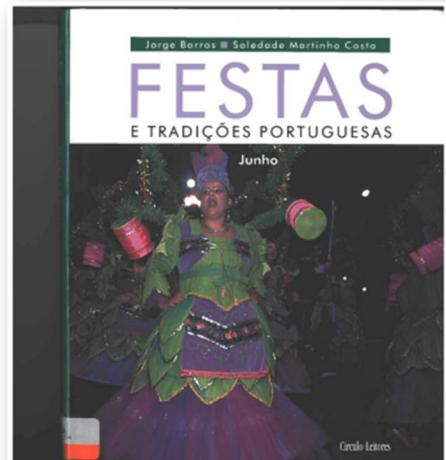
EXPOSIÇÃO DO MÊS



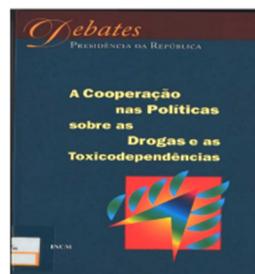
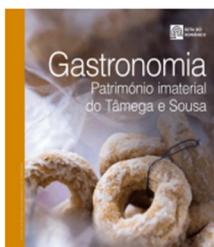
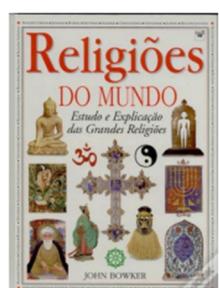
MEMÓRIAS DE LUIS DE CAMÕES

PATENTE DE 01 A 30 DE JUNHO - 2022

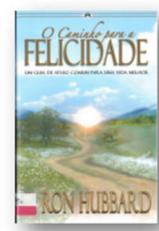
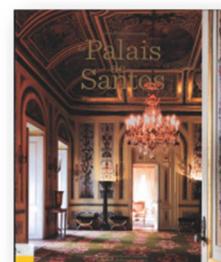
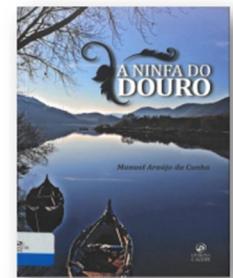
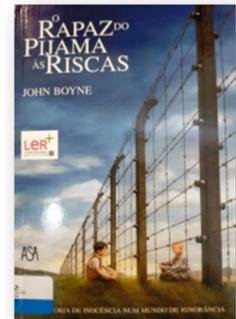
LIVRO DO MÊS



CABAZ DE SUGESTÕES



NOVIDADES NA BIBLIOTECA



O Município de Castelo de Paiva dinamiza, ainda, o Projeto Cultura para Todos¹³, que pretende identificar as potencialidades na confluência entre a arte e as preocupações que existem de ordem

¹³ Financiado através do Aviso n.º Norte - 30 - 20196-42 Comunidade Intermunicipal Tâmega e Sousa, no âmbito do POISE

social e mudar paradigmas ao nível das relações sociais, revalorização da relevância de cada pessoa humana numa teia de relações simbólicas pessoais, profissionais, políticas que geram diálogos irrequietos para possibilitar novas formas de (des)equilíbrios produtivos. Assim, pretende-se aliar a arte e a cultura à inclusão social. Os atores principais são as pessoas e o empowerment destas pela arte é o foco de ação.

Este projeto iniciou em fevereiro de 2022 e termina a junho de 2023. As ações desenvolvidas e a desenvolver são:

- **Atividade 1.** “Velhos são os Trapos...” **Cicerones Séniores** (10 idosos/as) tem como objetivo fortalecer esta ideia, dado que existem várias pessoas idosas detentoras de conhecimentos, saberes, Know-how, ativas que se encontram integradas em respostas sociais e comunidade, contudo ainda muito válidas para o território. Com o objetivo de valorização dos/as idosos/as e do seu saber-fazer pretendemos encontrar locais públicos e/ou privados em que estes possam assumir funções que valorizem o seu *apport*, nomeadamente, enquanto guias turísticos (10 idosos/as) em rotas criadas para as escolas a monumentos e locais emblemáticos do concelho (apoiadados/as pelos/as técnicos/as de turismo locais) criadas para as escolas pelo património local e cultural (estes/as idosos/as vão contar a história do monumento e, simultaneamente a sua história de vida, dado que serão selecionados/as de acordo com as suas ligações a cada monumento / espaço).
- **Atividade 2: Ação de Capacitação em Artes Manuais - Agulhas e linhas pela cultura** Esta atividade tem como objetivo, através das artes plásticas, valorizar o património local e/ou sobressair o mesmo do seu local de implante arquitetónico e/ou natural e potenciar a cultura. Faremos uma viagem ao passado acompanhado pelos/as nossos/as idosos/as e vamos definir a forma e o método de decorar estruturas, através das artes plásticas que transmitam à comunidade a identidade simbólica e cultural do território. Para tal serão envolvidas as oito IPSS que trabalham com idosos/as.
- **Atividade 3: (D) Eficiência Inclusiva – Puzzle com Vida** Com esta atividade pretendemos despertar consciências, promover a integração, a igualdade de oportunidades, combater estereótipos e preconceitos com vista à inclusão social. Para o/a cidadão/ã portador/a de deficiência e/ou incapacidade queremos melhorar a sua autoestima, participação cívica e promoção de competências. Vamos realizar ações de integração de 10 deficientes em entidades públicas e privadas, proporcionando aos/as participantes a assunção de papéis (presidente de junta de freguesia, elemento de câmara municipal (biblioteca municipal de castelo de Paiva, Centro de Interpretação de Cultura Local e Posto de Turismo), integração em superfícies comerciais e empresariais).
- **Atividade 4:** A geografia do concelho marca as características peculiares do mesmo e a existência de aldeias isoladas por entre serras, vales e rios. Aldeias isoladas, desertificadas, com tradições

e posicionamentos paisagísticos de excelência que outrora tiveram uma dinâmica *sine quo non*, no que se refere ao setor primário. Enquadrada na Rota da água das Montanhas Mágicas (ADRIMAG) surge a aldeia de xisto. Pensando em todo este potencial e correlacionando com a cultura das gentes propomos a realização da atividade Recriação Cultural das Vivências da Aldeia - O Douro, o Xisto e a História. Pretende-se durante 2 dias recriar as artes e ofícios, as tradições, música e dança, atividade piscatória, gastronomia, rotinas ressaltando a envolvente das casas de xisto e do Douro.

- Atividade 5: Com o passar do tempo existem contos, lendas e tradições que se vão perdendo. Com o objetivo de contrariar este esquecimento cultural, propomos a Edição de Livro, contos e tradições - A Persistência da Memória Caricas do Tempo. Pretende-se elaborar e publicar a recolha deste material, em formato de papel, num total de 150 exemplares (10 em braille), acompanhados do registo áudio que lhes deu origem.
- Atividade 6: MúsicaVIVA – Música nas IPSS (Música para *valorizar, interagir, vivenciar e animar com idosos/as e cidadãos/ãs portadores/as de deficiência e/ou incapacidades institucionalizados*). Ao longo de alguns projetos que passaram pelas instituições verificamos que a música é, cada vez mais, a arte que traz mais animação e alegria aos/as idosos/as e cidadãos/ãs portadores/as de deficiência, permitindo-lhes momentos de grande descontração e animação. Uma história apenas, todos/as juntos/as sem ninguém ficar para trás. Deste modo, pensamos num projeto que possa abranger e incluir todos/as os/as idosos/as e cidadãos/ãs portadores/as de deficiência e/ou incapacidades, com base na música, pois consideramos que é aquela que permite a verdadeira inclusão de todos/as. Pretende-se desenvolver a ação Música para Todos/as: passagem de um animador pelas IPSS para uma manhã/tarde com música popular para cantar e dançar com idosos/as e cidadãos/ãs portadores/as de deficiência e/ou incapacidades.
- Atividade 7: Mostras Etnográficas Vivas (integração nas danças folclóricas) - Dia dos Avós. Pretende-se realizar uma atividade de convívio intergeracional e inter familiar através do desenvolvimento de um piquenique conjunto e partilhado no parque urbano (quinta do Pinheiro) e a promoção e desenvolvimento de atividades culturais para e com os/as destinatários/as diretos/as.
- Atividade 8: A promoção e desenvolvimento de espetáculos de grande envergadura no território é algo que tem um reduto acontecimento, muito mais quando pensamos no acesso dos/as nossos/as destinatários/as de projeto a estes. Como tal, e no sentido de proporcionar um espetáculo diferente e promotor de acesso cultural propomos a realização do Projeto Musical com público carenciado (aprendizagem de instrumentos e integração em bandas marciais). O objetivo é o desenvolvimento de um concerto conjunto entre as três bandas

filarmónicas existentes no concelho (Banda Marcial de Bairros, Banda Marcial de Fornos e Banda Marcial do Couto Mineiro do Pejão) integrado num momento auge do trabalho da Rede Social local (realização Feira social que tem como finalidade apresentar todo o trabalho desenvolvido pela e para a comunidade e incidente na intervenção e inclusão social ou outra atividade com relevância social) aproximando assim a cultura da comunidade e de todos/as os/as participantes da atividade.

- **Atividade 9:** Utilizar a fotografia como instrumento de inclusão e de estímulo da criatividade, promovendo as competências e a capacitação de 20 crianças/jovens é o propósito da **Fotografia para Todos.** Um click pela inclusão social é uma proposta de intervenção social, que utiliza a fotografia participativa como um instrumento de inclusão, de diálogo intercultural, e de estimulação da criatividade, através de técnicas de promoção de *empowerment* individual e comunitário, aumento de confiança e de determinação, competências sociais fundamentais para um futuro com mais oportunidades.
- **Atividade 10:** Pela música adquirem-se e desenvolvem-se competências básicas, profissionais, sociais e pessoais integrando públicos socialmente desfavorecidos e capacitando para a fruição de valores culturais promotores de maior e melhor inserção, promovendo-se a igualdade de oportunidades no acesso aos bens culturais e educativos Pensamos na atividade **Música pela Diferença e Inclusão pela Cultura.** Esta atividade subdivide-se em duas ações. Uma que se dirige a crianças dos 03 aos 05 anos com algum *handicap* associado e/ou excluídas socialmente (autismo, surdez, etc. crianças acompanhadas pela Equipa Local de Intervenção Precoce, Comissão de Proteção de Crianças e Jovens e serviços de ação social). Pretendemos capacitar semanalmente um grupo de 40 crianças (2 turmas) na Música através de capacitação semanal monitorizada por um professor da Academia de Música de Castelo de Paiva. Serão desenvolvidos dois momentos de apresentação pública da atividade, em que estas crianças atuarão conjuntamente com músicos da Academia de Música de Castelo de Paiva. Uma outra sub-ação direciona-se aos/ás idosos/as que serão capacitados na música (20 idosos/as) com 36 semanas de capacitação de duas horas semanais (serão encaminhados pelas IPSS). O objetivo e resultado final é capacitar, reconverter *handicaps*, potenciar a igualdade de oportunidades, acesso e participação cívica; afirmar o saber estar, a autoconfiança, a gestão de comportamentos associado à aprendizagem da música. Promover a igualdade de oportunidades na fruição cultural, através da remoção de barreiras de comunicação e de programação nos espaços, equipamentos e eventos culturais, facilitando a participação cultural de pessoas com deficiências e incapacidades, com mobilidade reduzida e/ou grupos excluídos ou socialmente desfavorecidos

Ainda no âmbito da promoção e divulgação cultural, o Município de Castelo de Paiva, dispõe também de um Centro de Interpretação da Cultura Local, que se trata de um espaço multifuncional e adaptável:

- no primeiro piso pretende-se realizar exposições, havendo ainda um pequeno auditório adaptável para uma capacidade de 50 lugares sentados, que, sendo colocado à disposição de todos para a realização de seminários, conferências e outras atividades, permitirá uma ampla oferta cultural.
- no rés-do-chão, apresenta uma sala destinada à promoção dos produtos endógenos de Castelo de Paiva, que, a par do espaço recuperado para o Posto de Turismo, constituirão a verdadeira sala de visitas do concelho.

Este edifício de tradicional veio dotar o concelho de um pólo de atração e de um agente cultural dinamizador, identificado com a história e com a região, constituindo-se como um ponto de partida para todos os que saem à descoberta das Terras de Paiva, mas também um ponto de chegada para todos os que visitam Castelo de Paiva.

A afluência de pessoas ao CICL, à semelhança do que acontece com outros equipamentos culturais do concelho, não é muito significativa, pois as pessoas aparecem sobretudo nos dias das inaugurações e/ou realizações dos eventos, pelo que até à data nunca se sentiu necessidade de quantificar esses visitantes.

Nos últimos dois anos, em virtude das regras que eram impostas para acesso a eventos em locais fechados, interrompeu-se a dinâmica que o CICL vinha tendo desde há uns anos a esta parte, nomeadamente com a realização de exposições bimensais (de várias tipologias e temáticas), palestras e apresentação de livros.

Algumas das ações/projetos que se foram realizando foram:

- Festival Internacional de Fotografia de Avintes (junho 2021)
- Celebração evocativa dos 185 anos da atribuição do nome *Castelo de Paiva* (novembro 2021)
- Exposição *Rabão Carvoeiro, um Barco Paivense* - Movimento Cidadãos do Mundo e Centro Social Sol Nascente (novembro 2021)
- Atividades de Natal (dezembro 2021)
- Exposição *Cuidadores do Património* (fevereiro/março 2022)
- Exposição do Concurso de Fotografia *Montanhas Mágicas 2021 – Património, Pessoas e Paisagens* (abril/maio 2022)
- ACES – Maio 2022 - Apresentação do *Projeto de Intervenção Comunitária para a Capacitação do Cuidador Informal* (até á data realizaram-se no CICL mais 7 sessões no âmbito deste programa)
- Workshop Biorregião do Tâmega e Sousa – *Pensar Global, Agir Local* (maio 2022)
- CPCJ - Apresentação do *Plano Local de Intervenção*, no âmbito do *Projeto Adélia* (maio 2022)
- Ação Ioga/Pilates/Zumba/Danças Latinas – ACES – junho 2022 – Estatuto do Cuidador Informal)
- Ação *Capacitar sobre posturas corretas durante posicionamentos; prevenção de quedas e de úlceras de pressão* (julho de 2022 – Estatuto do Cuidador Informal)
- Ação *Arranjos de Arte Floral* (julho 2022 – Estatuto do Cuidador Informal)



Em Castelo de Paiva existem também inúmeras festas por todas as freguesias. Desde sempre a população teve como grande prioridade venerar o Santo da sua terra. Existem, porém, algumas festas de data fixa, nomeadamente as Festas de S. João (23-24 Junho) em Sobrado, S. Domingos (4-5 Agosto) na Raiva, a Nossa Senhora das Amoras (6-7-8 Setembro) em Oliveira do Arda e a Santa Eufémia (14-15-16 Setembro) no Paraíso.

Todas as outras Festas e Romarias espalhadas por Lugares e Freguesias do Concelho tem data móvel e não deixam de apresentar a sua animação musical e o seu culto religioso.

A afluência de público masculino e feminino aos espetáculos e eventos dinamizados no município deverá ser diferente de acordo com o tipo de equipamentos culturais em questão.

Contudo, não existe no Município nem nas bases de dados estatísticas disponíveis informação sobre a adesão do público de castelo de Paiva, designadamente, o nº de espectadores que assistem a espetáculos ao vivo, visitam museus ou assistem a uma sessão de cinema.

Seria importante apostar no registo e tratamento de dados a este nível e na sua desagregação por sexo no que respeita à taxa de afluência de público à vasta oferta do município ao nível cultural. Assim como dinamizar a cultura e incentivar à adesão da população à oferta cultural disponível no Município, promovendo a utilização dos equipamentos disponíveis e a afluência do público às atividades existentes, como forma de ocupação dos tempos livres e de promoção do diálogo social e cultural.

3.4 Solidariedade e Apoio

A conciliação entre a vida profissional e familiar no concelho só é possível se existirem respostas sociais adequadas às necessidades das famílias, nomeadamente no que respeita às crianças/jovens, pessoas idosas e dependentes.

Um indicador relevante neste domínio são as taxas de cobertura das respostas sociais que, segundo Segurança Social – Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro, são as que se apresentam na tabela abaixo (Tabela 9).

Equipamento Social	Taxa de cobertura
Creches ¹⁴	163.1%
Jardins de Infância da Rede Pública	100 %
Centros de Dia	86 %
Apoio domiciliário	207.6 %
Lares	151.5 %

Tabela 9 - Taxa de cobertura de serviços e equipamentos sociais para crianças, idosos/as e dependentes do Município (2022)

Fonte: Município de Castelo de Paiva / Segurança Social – Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro

No âmbito da infância e juventude, as creches constituem uma resposta social desenvolvida em equipamento de natureza socioeducativa, para acolher 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, vocacionada para o apoio à criança e à família.

No Município não há registo da existência de amas.

A cobertura para a necessidade de lugares de creche é claramente insuficiente, atendendo à existência de listas de espera. Parece paradoxal se analisarmos a taxa de cobertura e salientarmos a necessidade de mais creches, contudo esta situação deve-se ao facto de termos muitas crianças inscritas e a frequentar que são de concelhos vizinhos, mas para uma conciliação entre a vida profissional e familiar, os pais optam por uma inscrição nas proximidades do local de trabalho. É, assim, urgente aumentar esta resposta junto da Segurança Social, por forma a que as nossas crianças sejam integradas o mais precocemente possível em respostas de qualidade, que potenciem o seu desenvolvimento enquanto seres sociais. As crianças que não frequentam estas respostas ficam integradas no seio familiar, muitas vezes junto dos avós, ou em casa com as suas mães, por estas se encontrarem numa situação de desemprego, ou serem beneficiárias do Rendimento de Inserção Social ou mesmo em amas (residual).

No âmbito do acompanhamento da CPCJ às crianças do grupo etário dos 0 aos 5 anos, a percepção existente é de que as que não frequentam a valência de creche, também são inseridas tardivamente no pré-escolar ou não o frequentam de todo, comprometendo uma boa integração no 1º Ciclo, o seu bem-estar e desenvolvimento integral (Plano Local de Promoção dos Direitos das crianças e Jovens, 2022).

O Município dispõe de quatro equipamentos que oferecem esta valência, conforme tabela abaixo (10):

Entidade	Nº de crianças (2021)

¹⁴ Não há registo da existência de amas no Município.

Centro Social de Santa Maria de Sardoura	34
Centro Social do Couto Mineiro do Pejão	36
Centro Social Paroquial de Sobrado	42
Associação de Solidariedade Social de Bairros "Os Cucos"	13

Tabela 10 - Equipamentos sociais com a valência de creche do Município (2022)¹⁵

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Os jardins de infância são respostas sociais para o desenvolvimento de crianças entre os 3 anos de idade e a idade de ingresso no ensino básico, de modo a facultar-lhes atividades educativas e atividades de apoio à família. A educação pré-escolar é a primeira etapa da educação básica e, embora de frequência facultativa, insere-se no processo de educação ao longo da vida, sendo complementar da ação educativa da família, com a qual deve estabelecer estreita coordenação, favorecendo a formação e desenvolvimento equilibrado e harmonioso da criança.

A cobertura do Pré-escolar mostra-se muito satisfatória no Município de Castelo de Paiva, uma vez que no que diz respeito aos Jardins de Infância, a taxa de cobertura do Município é de 100%. Não estando, por isso, prevista a abertura de novos Jardins de Infância no Concelho.

Castelo de Paiva tem 16 jardins de Infância no total, que se distribuem conforme se refere abaixo, por freguesia (tabela 11):

Freguesia	Nº de Jardins de Infância
União Sobrado e Bairros	3
Real	2
S. Martinho de Sardoura	3
Fornos	1
Sta Maria de Sardoura	3
União Raiva, Pedorido e Paraíso	4
TOTAL	16

Tabela 11 – Nº de equipamentos sociais com a valência de jardim de infância por freguesia do Município (2022)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Há, ainda, o projeto Desporto implementado nos Jardins de infância. O Gabinete de Desporto da Câmara Municipal dinamiza em todas as salas de JI, semanalmente, aulas de educação física com os/as alunos/as.

Face à realidade socioeconómica em que as famílias se encontram atualmente, surgem dificuldades relativamente ao apoio a dar aos/as filhos/as, uma vez que os horários de trabalho não são convergentes com os horários escolares, pelo que a existência destas respostas sociais promovem uma melhor e maior conciliação de vida pessoal, familiar e profissional no Município.

¹⁵ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.

Perante esta realidade, a Câmara Municipal de Castelo de Paiva protocolou com diversas instituições concelhias a resposta social das AAAF (Atividades de Animação e Apoio à Família), funcionando como uma componente de apoio à família, dinamizada pelas IPSS de cada freguesia nos respetivos Jardins de Infância do concelho, sendo esta constituída pelos serviços de prolongamento de horário e refeição, bem como a dinamização de atividades nas interrupções letivas e férias escolares.

IPSS	Crianças
Centro Social de Santa Maria de Sardoura	80
Serviços Sociais	62
Associação de Solidariedade Social de Bairros “Os Cucos”	40
Centro Social de Real	40
Centrum F	20
TOTAL	242

Tabela 12 - Número de crianças do pré-escolar integrado nas AAAF¹⁶

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Ao comparar o número total de crianças que frequentam o Pré-escolar nas escolas públicas – cerca de 260, com o número total de crianças integradas nas AAAF (242), constata-se que esta é uma medida de apoio social essencial às famílias, permitindo que estas conciliem o exercício da sua atividade profissional com o exercício das suas responsabilidades parentais, garantindo o bem-estar das suas crianças, numa resposta de qualidade (tabela 12).

As crianças que se encontram a frequentar o Ensino Básico (1º, 2º e 3º Ciclos), muitas vezes são inseridas noutro tipo de respostas, após o seu horário letivo, ou por necessidade de ocuparem os seus tempos livres, enquanto os pais ainda se encontram no seu horário laboral, ou para usufruírem de apoio na realização das suas tarefas escolares e melhorarem as suas aprendizagens. Os alunos do 1º ciclo do ensino básico podem frequentar, assim, a resposta de CATL (Centro de Atividades de Tempos Livres) e os do 2º e 3º ciclos e Ensino Secundário, os Centros de Estudo, de natureza privada. No que respeita à valência CATL o Município de Castelo de Paiva conta com 4 equipamentos (tabela 13):

IPSS	Crianças
Centro Social de Santa Maria de Sardoura	50
Associação de Solidariedade Social de Bairros “Os Cucos”	94
Centro Social de Real	36
Centro Social do Couto Mineiro do Pejão	31
TOTAL	211

Tabela 13 - Número de crianças do 1º Ciclo integradas na resposta CATL

Fontes: IPSS'S concelhias

¹⁶ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.

A valência de CATL é mais uma resposta fundamental de apoio social, uma vez que cerca de 40% dos alunos do 1º ciclo a frequentam, o que demonstra que as políticas públicas locais devem ir de encontro às necessidades das famílias, efetuando um trabalho em rede e articulado com os diferentes parceiros sociais, evitando a sobreposição de respostas.

No concelho de Castelo de Paiva existe, ainda, uma outra resposta social: o CAT – Centro de Acolhimento Temporário “Crescer a Cores”, da Associação dos Familiares das Vítimas da Tragédia de Entre-os-Rios.

O CAT é uma resposta social criada no âmbito de um acordo de cooperação protocolado com o Centro Distrital da Segurança Social. Direcionado a crianças e jovens, dos 0 aos 18 anos, em situação de emergência, perigo ou negligência, retirados aos seus agregados familiares por decisão das CPCJ's ou do Tribunal, surge da necessidade de uma estrutura residencial, que lhes garanta o pleno cumprimento dos seus direitos, que assegure a sua proteção, que promova o seu bem-estar, desenvolvimento integral e uma cidadania ativa.

O funcionamento do CAT “Crescer a Cores” é assegurado por uma equipa constituída por uma Assistente Social – Diretora Técnica, uma Técnica Superior de Educação Social, dois Psicólogos, 3 Técnicos dos Serviços Gerais, 10 Ajudantes de Ação Direta, 1 Cozinheiro e 1 Ajudante de cozinha. Com capacidade para 20 utentes, nesta altura acolhe 16 crianças/ jovens do sexo masculino, distribuídos pelas seguintes idades: 1 – 9 anos, 1 – 11 anos, 1 – 12 anos, 3 – 13 anos, 4 – 14 anos, 2 – 15 anos, 1 – 16 anos e 3 – 18 anos (Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens, 2022).

O Município desenvolve, ainda, outras medidas e ações de apoio às famílias, na área da educação que importa especificar, nomeadamente, as que se seguem.

O fornecimento de refeições nas escolas visa assegurar uma alimentação equilibrada e adequada às necessidades da população escolar, segundo os princípios dietéticos preconizados pelas normas de alimentação definidas pelo Ministério da Educação e com observância das normas gerais de higiene e segurança alimentar.

Os auxílios económicos nas refeições escolares constituem uma modalidade de apoio socioeducativo destinado aos alunos inseridos em agregados familiares cuja situação económica determina a necessidade de comparticipações para fazer face aos vários encargos com a educação.

O Município de Castelo de Paiva tem desenvolvido uma política de apoio de ação social escolar, traduzida, anualmente na análise dos escalões de abono, abarcando os alunos do 1º Ciclo do Ensino Básico e as crianças que frequentam a rede pública de Educação Pré-Escolar.

Os três escalões da Ação Social Escolar – A, B e C – são calculados com base nos escalões do abono de família e os apoios destinam-se a alimentação e aquisição de material escolar, entre outros, sendo por isso, uma medida pública de combate à exclusão social e ao abandono escolar. A percentagem de alunos subsidiados no concelho de Castelo de Paiva, ronda os 31.28%, do total de alunos a frequentar as escolas públicas, o que pode ser demonstrativo das fragilidades económicas dos agregados familiares paivenses.

Os apoios de Ação Social Escolar da responsabilidade do Município referem-se aos Auxílios Económicos no fornecimento de refeições para as crianças da educação pré-escolar e 1º ciclo do ensino básico, da rede pública, bem como, o desenvolvimento da componente de apoio à família da Educação Pré-Escolar.

Têm direito a beneficiar dos apoios os alunos pertencentes aos agregados familiares integrados no primeiro e segundo escalões de rendimento determinado para efeito de atribuição do abono de família, nos termos do Decreto-Lei nº 55/2009, de 2 de Março e no Despacho nº 1898/2009, de 17 de Agosto.

Os valores de comparticipação nas refeições é atribuída após prévia análise da documentação pelo Gabinete de Ação Social desta Autarquia.

Uma outra iniciativa pioneira no Município, no sentido de apoiar as famílias e os alunos/as do 1º ciclo foi a atribuição do lanche escolar. Consciente das carências dos/as alunos/as, a CM de Castelo de Paiva distribui um lanche escolar gratuito, duas vezes por semana complementando o Regime de Fruta Escolar e Leite Escolar.

Assim, e dado que a fruta escolar é distribuída 3 vezes por semana, o Município consegue assegurar que nos cinco dias úteis de aulas, os/as alunos/as tenham acesso a um suplemento alimentar saudável e equilibrado.

A Câmara Municipal como medida de apoio social às famílias tem também oferecido os Manuais Escolares obrigatórios a todos os alunos do 1º e 2º ciclo do Concelho.

Este contributo permite auxiliar as famílias paivenses, com mais dificuldades económicas, potenciando uma poupança significativa que poderá ser aplicada noutras necessidades da vida familiar e rentabilizar o orçamento familiar, contribuindo também para o sucesso escolar dos/as alunos/as.

A Comunidade Europeia estabeleceu (Regulamento (CE) n.º 288/2009, da Comissão, de 7 de Abril) as normas de execução no que respeita à ajuda para a distribuição de fruta e produtos hortícolas às crianças nos estabelecimentos de ensino, no quadro do regime de distribuição de fruta nas escolas.

Neste seguimento, os Ministérios da Agricultura, da Saúde e da Educação aprovaram o Regulamento do Regime de Fruta Escolar (Portaria n.º 1242/2009, de 12 de Outubro, alterada pela Portaria n.º 1386/2009, de 10 de Novembro), estabelecendo as regras nacionais complementares de regime de ajuda para a distribuição às crianças nos estabelecimentos de ensino de fruta e produtos hortícolas, frutos e produtos hortícolas transformados, bananas e derivados, no quadro do regime europeu de distribuição de fruta nas escolas.

O Regime de Fruta Escolar aplica-se aos estabelecimentos de ensino público, aos alunos que frequentam o 1.º Ciclo dos agrupamentos de escolas, de forma a contribuir para a promoção de hábitos de consumo de alimentos benéficos para a saúde das populações mais jovens e para a redução dos custos sociais e económicos associados a regimes alimentares menos saudáveis.

Neste Município a Fruta é distribuída 3 vezes por semana, sendo nos restantes dias, complementada com o Lanche Escolar, como acima referido.

Ainda no âmbito da ação social escolar a Câmara Municipal organiza e gera a rede de transportes escolares concelhia, em carreiras públicas, abrangendo todos os estabelecimentos de ensino público, repartidos pelos ensinos Básico e Secundário.

O principal objetivo é o de garantir à população escolar dos diferentes níveis de ensino uma rede de transportes adequada, em termos de horários e veículos.

São elegíveis ao serviço de transporte escolar os alunos:

- De escolas sem refeitório e cujas residências distem mais de três quilómetros da escola que frequentam
- De escolas com refeitório e cujas residências distem mais de quatro quilómetros da escola que frequentam
- Que residam em locais onde não existam transportes públicos

Anualmente é elaborado o Plano de Transportes Escolares e todo o transporte de crianças respeita a legislação em vigor, que estabelece normas e procedimentos do transporte coletivo de crianças e jovens até aos 16 anos de idade.

Um apoio importante no domínio da educação é a atribuição de bolsas de estudo a jovens que frequentam o ensino superior e que sejam naturais e residentes em Castelo de Paiva. Assim, a Câmara Municipal de Castelo de Paiva atenta às dificuldades económicas de algumas famílias do concelho atribui anualmente 10 bolsas de estudo, no valor de 75 € mensais. (750.00€)



Pretende-se, desta forma, apoiar economicamente o esforço dos que querem encetar um percurso académico regular integrado no seu projeto de vida e que de outra forma estariam impossibilitados ou

com mais dificuldades na concretização desse objetivo. Daí também a preocupação em apoiar os alunos com reconhecido mérito académico, nomeadamente, aproveitamento escolar nos dois últimos anos letivos.

Com esta medida de apoio o Município assume um compromisso com o desenvolvimento do concelho, potenciando a igualdade no acesso à educação e formação para que no futuro se possa construir uma sociedade à medida dos mais responsáveis e capazes.

Para além da bolsa de estudo, a Câmara Municipal proporciona ainda um primeiro contacto com o mundo do trabalho (estágio) adequado à complementação da formação de cada aluno/a.

No que diz respeito à educação, a Autarquia também assume, todos os anos letivos, um apoio direto às escolas da educação pré-escolar e do 1º ciclo, bem como a aquisição/manutenção de equipamentos pedagógicos e informáticos. Assegura, também, os recursos humanos necessários ao apoio informático e manutenção dos edifícios.

A resposta social - Centro de Dia apresenta uma taxa de cobertura de 86.0%.

A tabela abaixo (14) é permite-nos visualizar o número de acordos de cooperação e estabelecimentos licenciados existentes a este nível.

Centro de Dia			
	Acordos de Cooperação	Estabelec. Licenciados	Total
Castelo de Paiva	2.5%	0.0%	2.5%
Distrito	3.5%	0.0%	3.5%

Tabela 14 - Dados Centro de Dia – acordos e estabelecimentos licenciados

Fonte: Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro (2022)

Ao nível das respostas existentes para a população idosa, é, ainda de salientar, a Universidade Séniior, criada em 2009.

A Universidade Séniior dispõe de atividades variadas e diversas desde a música, viola, canto, artes manuais e florais, português, educação física, yoga, informática e diversos ateliers temáticos. Dinamizada no espaço da Biblioteca Municipal, conta com a participação de 45 idosos/as (23 sexo masculino e 22 do sexo feminino). Dispõe de uma tuna e de um coro. Nos tempos de pandemia a atividade esteve mais parada, encontrando-se neste momento em fase de reativação. Vinte destes idosos/as vão integrar uma das atividades do Projeto Cultura para Todos (atividade 10, anteriormente apresentada).

Ao nível das ações de capacitação em TIC o CLDS 4G tem em curso dois atelieres de informática a decorrer em duas aldeias isoladas do concelho (Midões e Gondra) frequentado apenas por mulheres com idades superiores a 65 anos (6 e 5 respetivamente). Nestes atelieres são ministradas as noções básicas das TIC e um primeiro contato com as novas tecnologias de comunicação e informação.

A Biblioteca Municipal dispõe de um espaço internet que disponibiliza computadores para utilização gratuita, assim como o acesso à internet. No centro da vila de Castelo de Paiva, também existe hotspot passível de utilização.

Relativamente aos projetos para o envelhecimento ativo estão definidos e integrados no Projeto MICAS, projeto desenvolvido entre o Município de as diversas IPSS que trabalham com a população sénior, assim como em termos de plano de desenvolvimento social existem uma serie de iniciativas direcionadas a esta população e com o objetivo da melhoria da sua qualidade de vida e envelhecimento ativo.

A resposta social - Serviço de Apoio Domiciliário apresenta uma taxa de cobertura de 207.6%. Na tabela abaixo (15) é possível analisar o número de acordos de cooperação e estabelecimentos licenciados existentes a este nível.

Serviço de Apoio Domiciliário			
	Acordos de Cooperação	Estabelec. Licenciados	Total
Castelo de Paiva	9.1%	0.0%	9.1%
Distrito	4.7%	0.4%	5.1%

Tabela 15 - Dados Serviço de Apoio Domiciliário – acordos e estabelecimentos licenciados

Fonte: Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro (2022)

Relativamente ao SAD existe uma taxa de cobertura razoável no concelho. As entidades que prestam este apoio são:

- Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Paiva;
- Centro Social de Real;
- Centro Social do Couto Mineiro do Pejão;
- Centro Social de Sta Maria de Sardoura;
- Associação de Reformados, Pensionistas e Idosos de Pedorido.

No que se reporta a projetos o Município integra no seu projeto MICAS também alguns beneficiários de SAD.

A resposta social - Estrutura de Apoio Residencial para Idosos/as o Município apresenta uma taxa de cobertura de 151.5%. Na tabela abaixo (16) é possível analisar o número de acordos de cooperação e estabelecimentos licenciados existentes a este nível.

ERPI			
	Acordos de Cooperação	Estabelec. Licenciados	Total
Castelo de Paiva	5.4%	0.0%	5.4%
Distrito	3.7%	0.7%	4.4%

Tabela 16 - Dados - Estrutura de Apoio Residencial para Idosos/as – acordos e estabelecimentos licenciados

Fonte: Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro (2022)

No concelho existem quatro estruturas Residenciais para Idosos:

- Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Paiva; (União de Freguesias de Sobrado e Bairros)
- Centro Social do Couto Mineiro do Pejão; (União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso)
- Centro Social de Sta Maria de Sardoura; (Sta Maria de Sardoura)
- Associação de Reformados, Pensionistas e Idosos de Pedorido. (União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso)

Todas estas entidades têm listas de espera, o que é um contrassenso quando analisadas as taxas de cobertura da Segurança Social.

O Município dispõe, ainda, de respostas sociais no âmbito da integração e inclusão de pessoas portadoras de deficiência - Projeto RIAA – Reabilitar, Integrar, Animar com Atividade.

Este projeto é desenvolvido pelo Município em parceria com IPSS / entidades que trabalham nesta área:

- Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Paiva – CACI (15 utentes)
- APPACDM de Castel de Paiva – CACI e Lar Residencial (30 + 30 utentes)
- Centro Social de Sta Maria de Sardoura (CARPD e formação profissional direcionada a este público – 30 utentes)
- URBE Consultores Associados, Lda. – formação profissional direcionada a este público (58 utentes)

Os objetivos deste projeto são similares ao Projeto MICAS (anteriormente referido):

- Integração dos cidadãos com deficiência;

- Promoção e desenvolvimento de atividades desportivas, lazer e culturais
- Sinalização de Carnaval, Dia Amigos, Outono, São martinho e demais festividades
- Futebol Adaptado (ainda em fase de planeamento)
- Valorização do apport e inclusão do (D)eficiente

O Município tem também um protocolo com a CERCI Amarante para atendimento e acompanhamento da integração profissional de cidadãos deficientes em que o atendimento desta entidade é deslocalizado e efetuado em espaços do município adaptados as necessidades, na nossa Biblioteca Municipal. Este protocolo foi assinado em Outubro de 2021 e já fez cinco atendimentos no município (3 masculino e 2 feminino).

Relativamente às respostas sociais abordadas, o sexo feminino assume uma maior representatividade em termos de recursos humanos. Existe uma dificuldade com as IPSS no que se reporta à gestão de recursos humanos, nomeadamente, existindo por vezes falta dos mesmos em virtude de períodos de férias e/ou doenças. Outra questão prende-se com os horários e a conciliação entre a vida profissional e familiar.

Não existe ainda uma bolsa de recursos humanos temporária que responda a este problema transversal a todas as IPSS.

Para atenuar muitos dos problemas causados pela carência económica, os agregados familiares podem beneficiar de vários apoios da Segurança Social, tais como o Rendimento Social de Inserção (RSI), abono de família e pensões, entre outros.

Ao nível de prestações sociais, atribuídas pela Segurança Social (pordata) em 2020 verifica-se que:

- Em 2020, 2266 crianças e jovens receberam o abono de família em Castelo de Paiva, menos 1371 do que em 2009, fruto da baixa natalidade e consequente diminuição da população residente.
- 67% dos pensionistas recebiam pensão por velhice;
- 25% dos pensionistas recebiam pensão por sobrevivência, cuja atribuição resulta muitas vezes na sequência da morte do/a cônjuge.
- 8% dos pensionistas recebiam pensão por invalidez;

Não sendo possível em nenhum dos casos calcular a percentagem entre homens e mulheres.

- quanto ao subsídio por assistência a 3^a pessoa (atribuído a pensionistas que sofrem de grande incapacidade) foram sinalizados em 2020 um total de 26 casos no concelho de Castelo de Paiva.
- em relação ao complemento solidário para idosos/as, apenas se conseguiu aferir dados distritais, sendo possível afirmar que em todos os distritos são as mulheres que auferem mais que

os homens desta prestação social. Esta prestação, de natureza complementar e diferencial, destina-se a pessoas com baixos recursos.

- no que se refere à prestação social para inclusão não existem dados desagregados por sexo para o distrito, nem informação sobre os dados do Concelho de Castelo de Paiva. Apenas é possível verificar que existiram em 2021 um total de 9049 beneficiários/as deste apoio a nível distrital¹⁷.

- por último, no Concelho de Castelo de Paiva, em 2020, existe um total de 329 pessoas beneficiárias do Rendimento Social de Inserção (RSI), que foi criado para satisfazer as necessidades básicas de famílias carenciadas e contribuir para a integração social e profissional dessas mesmas pessoas. Ao analisarmos a informação desagregada por sexo, ainda que esta prestação se destine a abranger a totalidade do agregado familiar, incluindo o/a cônjuge, filhos/as e outros elementos, verifica-se que 172 beneficiárias são do sexo feminino e 157 do sexo masculino.

Assim, pretende-se uma intervenção na área da Ação Social ativa, intervenciva e integradora, tendo subjacentes princípios básicos, como o reconhecimento de igualdade de oportunidades, enquanto forma de combater as desigualdades sociais.

A Rede Social é um programa criado através da Resolução do Conselho de Ministros de 18 de Novembro de 1997, regulamentado pelo Dec-Lei 115/2206 de 14 de Junho, e que visa lançar e reforçar os fundamentos que promovem a articulação e congregação de esforços entre os agentes sociais ativos no concelho com vista a dois grandes objetivos fundamentais: o combate à Pobreza e à Exclusão Social e a promoção do desenvolvimento social e da cidadania ativa.

Entenda-se este programa como uma medida de política social ativa que impulsiona o trabalho de parceria alargada tendo por base o desenvolvimento e a consolidação de uma consciência coletiva dos problemas sociais, contribuindo desta forma para a ativação das respostas e para a otimização dos recursos de intervenção ao nível do concelho e das freguesias incidindo na planificação estratégica territorializada da intervenção social local.

Desta forma, a Rede Social promove o desenvolvimento social local e pretende constituir redes de apoio social, envolvendo toda a comunidade de forma a resolver, eficaz e eficientemente os problemas sociais de cada localidade. Esta estrutura de parceria criou parcerias efetivas entre várias entidades, nomeadamente, autarquias, entidades públicas e privadas sem fins lucrativos, de modo a criar novas formas de conjugação de esforços, garantindo uma maior eficácia das respostas sociais.

O Conselho Local de Ação Social (CLAS) foi constituído no dia 18 de Outubro de 2001 e integra 55 Entidades públicas e privadas que formalmente aderiram à Rede Social de Castelo de Paiva.

¹⁷ Nº de beneficiários com processamento de prestação social para a inclusão - por distrito de residência e ano de referência do processamento (https://www.seg-social.pt/estatisticas-detalhe-/asset_publisher/gzvihcl9jqf9/content/prestacao-social-para-a-inclu-10).

O CLAS integra as Entidades que abaixo se identificam e funciona em Plenário, assente num Regulamento Interno e é presidido pelo Vereador de Ação Social da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

Tem como competências entre outras:

- Promover iniciativas que visem uma melhor consciência dos problemas sociais;
- Promover a realização participada do diagnóstico social concelhio, do Plano de Desenvolvimento Social e dos Planos de Ação anuais;
- Fomentar a articulação entre os organismos públicos e entidades privadas, visando uma actuação concertada na prevenção e resolução dos problemas sociais;
- Avocar e deliberar sobre pareceres do Núcleo Executivo relativos à implementação de novas respostas sociais

Fazem parte do CLAS as seguintes Entidades:

- Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva – Escola EB 2/3 de Castelo de Paiva
- Agrupamento de Escolas do Couto Mineiro do Pejão
- Associação de Apoio a Doentes Oncológicos de Castelo de Paiva
- ADRIMAG
- ACES Tâmega II – Vale do Sousa Sul – UCSP Castelo de Paiva
- APPACDM de Castelo de Paiva
- Associação Centro Social e Cívico Viver São Martinho
- Associação de Estudantes do Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva
- Associação Comercial e Industrial de Castelo de Paiva
- Associação de Familiares das Vítimas da Tragédia de Entre-os – Rios
- Associação de Reformados, Pensionistas e Idosos de Pedorido
- Associação de Solidariedade Social de Bairros “Os Cucos”
- Associação de Solidariedade Social dos Profissionais da Contabilidade, Economia, Gestão e Auditoria – ASTOC
- Associação Homens e Mulheres pela Igualdade de Género
- Associação Humanitária Bombeiros Voluntários de Castelo de Paiva
- Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva
- Associação Proativa de Castelo de Paiva (universidade Sénior)
- Associação Social, Cultural e Recreativa de São Gonçalo de Nojões
- Câmara Municipal de Castelo de Paiva
- CRI – Centro de Respostas Integradas Porto Oriental
- Centro de Emprego e Formação Profissional de Castelo de Paiva
- Centro Distrital Segurança Social de Aveiro do ISS, I.P.
- Centro Social de Real
- Centro Social de Santa Maria de Sardoura
- Centro Social do Couto Mineiro do Pejão
- Centro Social Paroquial de Sobrado
- Centro Social Sol Nascente de Sto. Ildefonso
- Centrum f – Centro de Solidariedade Social de Fornos

- Cooperatipaiva
- Cooperativa Dourocater
- Comissão de Dissuasão da Toxicodependencia – CDT Aveiro
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco de Castelo de Paiva
- Conselheiro para a Igualdade de Género
- Conselho Particular da Conferência São Vicente de Paulo
- Delegação da Cruz Vermelha de Castelo de Paiva
- Direção Regional de Educação do Norte
- Guarda Nacional Republicana
- ICA – Cooperativa Artesanal C.R.L.
- União de Freguesia de Sobrado e Bairros
- Junta de Freguesia de Fornos
- União de Freguesia de Raiva, Pedorido e Paraíso
- Junta de Freguesia de Real
- Junta de Freguesia de São Martinho de Sardoura
- Junta de Freguesia de Sta Maria de Sardoura
- Rotary Clube
- Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Paiva
- Serviços Sociais Culturais e Desportivos dos Trabalhadores da Câmara Municipal de Castelo de Paiva
- URBE – Consultores Associados, Lda.
- Associação de Pais do Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva
- Associação Asas a Voar

O Núcleo executivo é um órgão de gestão dinamizador da Rede Social, composto por 7 elementos, tendo a representação obrigatória de um elemento da Segurança Social, da Câmara Municipal de Castelo de Paiva e de uma entidade sem fins lucrativos eleita entre os parceiros deste grupo. Esta eleição assenta num sistema de rotatividade. Os restantes elementos são eleitos no Plenário do CLAS por um período de 2 anos.

Presentemente o Núcleo Executivo é constituído pelos seguintes representantes:

- Câmara Municipal de Castelo de Paiva
- Centro Distrital Segurança Social de Aveiro do ISS, I.P.
- Centro Social do Couto Mineiro do Pejão
- ACES Tâmega Vale Sousa Sul
- Agrupamento de Escolas do Couto Mineiro do Pejão
- Junta de Freguesia de Fornos
- IEFP

Os Grupos Temáticos do CLAS, constituídos atualmente, são espaços privilegiados de reflexão e debate sobre problemáticas do Município, identificadas no Diagnóstico Social, e que é necessário aprofundar, com o objetivo de produzir conhecimento.

São objetivos dos Grupos Temáticos:

- Aprofundar a reflexão sobre as temáticas identificadas no diagnóstico social;
- Atualizar os dados do diagnóstico social para cada uma das temáticas;
- Identificar dentro das temáticas as prioridades ao nível da intervenção;
- Delinear estratégias adequadas à resolução dos problemas identificados;
- Identificar dentro das temáticas as prioridades ao nível da intervenção;
- Divulgar e socializar a informação científica e/ou relacionada com cada uma das temáticas.

Os Grupos Temáticos do CLAS de Castelo de Paiva são:

- 1) Grupo Temático da Infância
- 2) Grupo Temático da Saúde
- 3) Grupo Temático da Comunidade
- 4) Grupo Temático Formação Profissional
- 5) Grupo Temático Idosos

A Rede Social materializa-se a nível supra concelhio nas plataformas territoriais estando a Rede Social de Castelo de Paiva integrada na Plataforma Supra concelhia do Tâmega / Porto. O objetivo destas Plataformas é reforçar a organização dos recursos e o planeamento das respostas e equipamentos sociais a nível supraconcelhio. Estas estruturas centram-se na discussão e concertação produzida em torno dos Diagnósticos Sociais e problemáticas identificadas pelos Conselhos Locais de Ação Social.



Tem sido uma preocupação do município de Castelo de Paiva a promoção de melhores condições de vida de todos os munícipes, em especial daqueles com menores recursos económicos.

Neste sentido, tornou-se imprescindível a criação de um Regulamento Municipal com intervenção na área da inserção social e consequente melhoria das condições de vida das pessoas e famílias carenciadas ou dependentes.

Constitui objeto do presente regulamento a prestação de serviços municipais e a atribuição de outros apoios no âmbito da ação social de forma a promover a autonomização dos indivíduos e agregados familiares que se encontrem em situação económica mais precária.

São tipologias previstas de apoio social neste regulamento as seguintes:

- Apoio a arrendamento, através de um subsídio ao arrendamento, a fim de facilitar o acesso ao arrendamento para habitação para residência permanente, quando não seja possível garantir a resposta de alojamento em habitação social por parte da Câmara Municipal visando também atenuar as despesas económicas de indivíduos isolados ou inseridos em agregados familiares mais desprovidos de recursos financeiros, promovendo a melhoria das condições de habitabilidade daqueles. Este subsídio tem natureza pontual e caráter temporário, traduzindo-se num apoio monetário de 100€, sendo atribuído pelo período de seis meses, após a aprovação da candidatura, renovável por igual período, caso se mantenham as condições de carência económica, não podendo ultrapassar o limite dos 24 meses consecutivos ou intercalados,

excetuando-se situações devidamente fundamentadas pelo Gabinete de Ação Social. Em 2019 usufruíram desta medida 14 famílias, em 2020 e 2021, respetivamente 26 e 29 famílias.

Note-se que a habitação social é muito escassa para a procura que se verifica. Existem no concelho quatro complexos de habitação social:

- Bairro Social de Curvite, em Sobrado, composto por 43 habitações, das quais 25 foram vendidas e 18 pertencem ao Município e estão todas arrendadas;
 - Bairro Social da Póvoa, composto por 15 habitações, das quais 5 foram vendidas e 10 pertencem ao Município e estão todas arrendadas;
 - Bairro Social da Raiva, composto por 14 habitações, das quais 8 foram vendidas e 6 pertencem ao Município e estão todas arrendadas;
 - Bairro Social de Oliveira do Arda, composto por 3 habitações, todas pertencentes ao Município, das quais duas estão arrendadas e uma a beneficiar de melhoramentos.
- Apoio à melhoria do alojamento, com recurso a materiais para obras de beneficiação e pequenas reparações, quando as habitações tenham comprometidas as condições mínimas de habitabilidade. Este apoio à melhoria do alojamento deverá ser efetuado pelos serviços municipais ou através do fornecimento do material de construção.
- Apoio na comparticipação de medicamentos para doenças crónicas (Alzheimer, Parkinson, neoplasias, oncológicas, diabetes e outras que devidamente justificadas pelo médico de família).
- Criação de um banco de equipamentos médicos que apoia os/as utentes através do empréstimo desses equipamentos, como por exemplo, cadeiras de rodas, camas articuladas, talas, canadianas, colchões anti-escaras, entre outros.
- Apoio orientado noutros domínios, em situações excepcionais, devidamente caracterizadas e justificadas.
- Isenção de taxas em processos de ligação domiciliária de água, incluindo a ligação de contador, quando a melhoria habitacional passe por dotar a habitação desta infraestrutura;
- Isenção de taxas em pedido de prolongamento de conduta, quando a ligação de água exija este tipo de ação
- Isenção de taxas em pedido de ligação ao saneamento, quando se mostre imprescindível no garante de condições de salubridade mínimas;
- Isenção de tarifas a cobrar pelas operações de recolha, transporte, armazenamento, tratamento, valorização e eliminação de resíduos desde que os prédios urbanos em causa não sejam servidos pela rede de recolha de resíduos sólidos e que se encontrem numa situação de comprovada carência económica;

- Isenção de taxas em processos de obras, cujos projetos tenham sido elaborados pelos serviços da Câmara Municipal e tenham por objetivo facilitar a autoconstrução e/ou melhorias habitacionais a famílias economicamente carenciadas;
- Isenção de taxas de utilização dos equipamentos municipais (carrinha 9 lugares, piscina municipal e outros).

Note-se que existe apenas uma situação sinalizada como sem-abrigo em Castelo de Paiva, mas apesar de todos os esforços dos serviços de ação social para a resolução da situação, trata-se de uma escolha pessoal em relação à qual o Município não consegue atuar de outra forma.

Importa, contudo, salientar a pretensão do Município para a criação de uma casa de emergência social para responder a necessidades pontuais de sem abrigo, fogos, inundações e/ou catástrofe naturais em que a estadia seja temporária e limitada a um tempo e a disponibilização de um acompanhamento de proximidade de (re)integração. Pretende-se criar este espaço através do equipamento de uma escola primária devoluta. A Câmara Também tem uma candidatura em fase de elaboração ao BNAUT.

Ao nível da habitação, salienta-se, ainda, o facto de o Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana (IHRU), ter assinado o Acordo de Colaboração com o Município de Castelo de Paiva, para a Estratégia Local de Habitação no âmbito do Programa 1º Direito, uma resposta estratégica que permitirá apoiar 392 famílias paivenses, a viver em situações de carência e condições indignas de habitação. A Estratégia Local de Habitação de Castelo de Paiva, prevê dar resposta a 269 agregados no âmbito do 1º Direito a que se somam mais 123 agregados a salvaguardar junto dos beneficiários diretos, perfazendo o total já referido de 392 famílias. São consideradas situações indignas as que dizem respeito a precariedade (por exemplo, em casos de sem-abrigo ou de situações de violência doméstica); a insalubridade e insegurança, “nos casos em que a pessoa ou o agregado vive em local, construído ou não, destituído de condições básicas de salubridade, segurança estrutural, estanquidade e higiene ou por ser uma edificação sem condições mínimas de habitabilidade”; a sobrelocação, quando um espaço de habitação é insuficiente para a família ou a inadequação, “por incompatibilidade de condições de habitação com as características específicas de pessoas que nele habitam, como nos casos de pessoas com incapacidade ou deficiência”, conforme refere o Portal da Habitação.

Além destes apoios previstos no Regulamento de Solidariedade Social, o município prevê também a possibilidade de atribuição de um tarifário familiar que permite às famílias numerosas do concelho de Castelo de Paiva usufruírem de uma redução de 5% por cada descendente no valor dos dois primeiros escalões do tarifário variável de cada serviço (água, lixo e saneamento).

Tem direito à atribuição do tarifário familiar os municípios em cujo agregado familiar exista quatro ou mais descendentes, sem rendimentos próprios provenientes de atividade profissional ou outra de caráter económico, que com ele residam no município e na mesma habitação, em regime de permanência.

No âmbito das medidas de apoio social às famílias mais carenciadas do concelho de Castelo de Paiva foi também implementado pela câmara municipal o tarifário social.



Este tipo de tarifário destina-se a beneficiar os agregados familiares que auferem rendimentos de valor igual ou inferior à retribuição mínima mensal garantida ou sejam beneficiários do rendimento social de inserção.

O tarifário social traduz-se na isenção das tarifas fixas dos três serviços (água, lixo e saneamento) e na aplicação do valor do 1.º escalão da tarifa variável do serviço de abastecimento de água ao 2.º escalão.

Procurando dar resposta à crescente procura de ajuda por parte de famílias carenciadas e em situações de evidente dificuldade económica, a Câmara Municipal de Castelo de Paiva, através do gabinete local da Rede Social, promoveu a abertura da Loja Social no dia 11 de Dezembro de 2011.



Este é um espaço de Solidariedade para com os mais desfavorecidos, gerido pela Câmara Municipal em conjunto com a Rede Social de Castelo de Paiva, localizado nas antigas instalações da escola EB 2/3, na freguesia de Sobrado. É um espaço preparado com todo o empenho e carinho para bem receber quem mais precisa, numa altura em que os pedidos de ajuda chegam de todo o lado. Trata-se de mais um passo ao nível da intervenção e emergência na área social em Castelo de Paiva, com o objetivo de suprir necessidades imediatas de famílias pobres e carenciadas, através da doação de alimentos e roupas.

A Loja Social surge como uma medida municipal no combate à pobreza e à exclusão social, mas também, como um contributo para a sustentabilidade de um projeto de intervenção e apoio social aos mais necessitados que, através de uma rede de parcerias entre instituições solidárias pretende promover melhores condições de vida às pessoas em situação de maior vulnerabilidade social.

Perante a crise que se está a evidenciar cada vez mais no país, a Loja Social é um passo importante na área da Ação social e um forte contributo para se conseguir mobilizar a sociedade no apoio constante aos mais necessitados

O principal objetivo da Loja Social é disponibilizar gratuitamente, a quem mais precisa, peças de vestuário, calçado, brinquedos e bens alimentares, entre outros artigos, e acima de tudo, fomentar o espírito de entre ajuda no tecido social paivense.

Os municípes podem utilizar a loja para levantamento de alimentos mediante uma análise do histórico familiar pelo Gabinete de Ação Social. As famílias são apoiadas mensalmente com um cabaz de alimentos que inclui bens de primeira necessidade, tais como: Arroz, Massa, Leite, Óleo, Açúcar, Enlatados, Feijão, entre outros. Para além do apoio alimentar existe também uma sala com roupas que são doadas e que também são disponibilizadas a quem usufrui da loja.

Qualquer pessoa pode fazer doações para a Loja, sendo que as mesmas podem ser feitas na loja, no horário em que a mesma está aberta ou na Câmara Municipal.

Em suma, a Loja Social foi uma medida implantada com sucesso tal o número de pessoas que usufruem da mesma e é neste momento uma excelente bengala de apoio às famílias Paivenses. Com os alimentos e roupas fornecidos as famílias que usufruem da loja podem canalizar os seus recursos económicos para outras necessidades do seu dia-a-dia.

Neste momento a loja social tem 125 agregados familiares a quem disponibiliza mensalmente apoio alimentar, sendo que existe um trabalho de complementaridade com as demais medidas de apoio alimentar – POAPMC e Cantinas Sociais, não podendo existir sobreposição, quando muito complementaridade. A complementaridade urge quando o POAPMC não responde com todos os géneros alimentares e aí existe um reforço pela Loja Social aos agregados familiares sinalizados e em acompanhamento. Relativamente aos dados estatísticos há uma lacuna no que se reporta à distribuição por sexos, assim como por elementos do agregado familiar, apenas são contabilizados agregados unos.

O POAPMC (Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas), consiste num programa de distribuição de géneros alimentares a famílias/indivíduos económica e socialmente desfavorecidos, abrange no Concelho o número de 201 indivíduos, designados destinatários finais. O Programa visa, com a sua atividade, diminuir as situações de vulnerabilidade que colocam em risco a integração das pessoas e dos agregados familiares mais frágeis, reforçando as respostas das políticas públicas existentes nos diferentes territórios nacionais, sob a tutela do Instituto da Segurança Social. O Centro Social de Santa Maria de Sardoura é, desde 2017, a entidade coordenadora e mediadora, no âmbito deste Programa, que tem como território de intervenção os concelhos de Castelo de Paiva e Arouca. Atendendo a esta abrangência territorial e, uma vez que o Programa impõe uma intervenção articulada e em parceria com outras entidades, foi estabelecido um protocolo de parceria com o Centro Social do Couto Mineiro do Pejão (Castelo de Paiva) e com o Patronato – Centro Paroquial e Social Santa Mafalda (Arouca), para uma abrangência de 219 indivíduos em situação de carência económica devidamente comprovada. Do mesmo modo, esta IPSS, oferece outra resposta social, a Cantina Social, que abrange dezassete agregados, num total de vinte indivíduos.

No território de Castelo de Paiva convém salientar a existência de dois projetos que desenvolvem ações que têm por base o emprego, formação e qualificação, bem como a promoção da inclusão social de grupos populacionais mais vulneráveis.

Assim, no âmbito do Programa Operacional da Inclusão Social e Emprego (POISE) e do Fundo Social Europeu (FSE) – Tipologia 3.10., o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social implementou a 4ª vaga do Programa de Contrato Local de Desenvolvimento Social, designado CLDS 4G, continuando a ADRIMAG (Associação de Desenvolvimento Rural Integrado das Serras de Montemuro, Arada e Gralheira), a ser a entidade coordenadora e executora do programa no Concelho de Castelo de Paiva.

O programa de Contratos Locais de Desenvolvimento Social da 4º geração define os seguintes objetivos centrais: aumentar os níveis de coesão social dos concelhos, concentrar a intervenção nos grupos populacionais que em cada território evidenciam fragilidades mais significativas, potenciar a congregação de esforços entre o setor público e privado na promoção e execução dos projetos através da mobilização de atores locais e fortalecer a ligação entre as intervenções a desenvolver e os diferentes instrumentos de planeamento existentes no município.

Deste modo, o Projeto VIDA – CLDS 4G de Castelo de Paiva, definiu como perfil da sua intervenção: “Território afetado pelo desemprego, pobreza infantil e fortemente atingido por calamidades”, com três eixos de ação, dos quatro que se encontram definidos legalmente, a saber: a) Eixo 1 – Emprego, Formação e Qualificação; b) Eixo 2 – Intervenção Familiar e Parental Preventiva da Pobreza Infantil e c) Eixo 4 – Auxílio e intervenção emergencial às populações inseridas em territórios afetados por calamidades e/ou capacitação e desenvolvimento comunitário.

Em maio de 2022, o Município recebeu 15 refugiados/as¹⁸ provenientes da Ucrânia através do Alto Comissariado para as Migrações e criou um espaço de acolhimento e integração para esse efeito em parceria com uma IPSS – Centro Social Sol Nascente de Sto. Ildefonso. Esta IPSS está equipada com 16 beliches (objetivo é trabalhar com a juventude, desporto e turismo), cozinha e demais equipamentos de utilização doméstica, assim como espaços de lazer, convívio e desporto.

Foi criada uma parceria com o Instituto de Línguas de Gondomar para lecionar aulas de português online. Estas aulas foram disponibilizadas a estes refugiados, como a mais seis que chegaram ao concelho a título individual.

Para estes refugiados foram agilizadas as seguintes medidas:

- Inscrição no IEFP
- Cuidados de saúde ao nível da vacinação e demais cuidados
- Solicitação de Rendimento Social de Inserção
- Submissão de currículum a diversas empresas
- Integração das crianças nas escolas e ATL
- Promoção e desenvolvimento de atividades de cultura e lazer e integração na comunidade

Na sequência do apoio promovido pelo Município aos seus municíipes, e da valorização do princípio da solidariedade, Castelo de Paiva conta também com um Banco de Voluntariado. Este recurso pretende ser um ponto de encontro entre as pessoas interessadas em ser Voluntárias, que oferecem a sua disponibilidade para prestar um conjunto de ações inerentes à condição de cidadania ativa e solidária, às várias instituições que necessitam verdadeiramente do contributo de voluntários.

¹⁸ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.



O Voluntário é a pessoa que realiza determinada ação de livre e espontânea vontade. O voluntariado é o conjunto de ações de interesse social e comunitário em que toda a atividade desempenhada reverte a favor do serviço e do trabalho. É feito sem recebimento de qualquer remuneração ou lucro. É uma profissão de prestígio, visto que o voluntário ajuda quem precisa, contribuindo para um mundo mais justo e mais solidário.

São muito diversificadas as áreas de atividade onde é possível exercer ou apresentar projetos de voluntariado. Refira-se oportunidades de enquadramento nos domínios de interesse social e comunitário, tais como:

Ação Social | Ação Cívica | Ambiente | Cultura | Desporto Educação | Património | Saúde | Desenvolvimento da Vida Associativa e da Economia Social

Os objetivos do Banco de Voluntariado são:

- Incentivar e fomentar a prática do voluntariado a favor da comunidade;
- Promover o encontro entre a oferta e a procura de voluntariado;
- Formar voluntários e agentes institucionais no âmbito da prática do voluntariado;
- Divulgar projetos e oportunidades de voluntariado.

As entidades promotoras de voluntariado podem ser públicas ou privadas, com ou sem fins lucrativos, que promovem ou pretendam promover projetos e programas de voluntariado no concelho. Os programas têm que estar associados a uma atividade com interesse social e comunitário.

Assim, podem inscrever-se ao enquadramento de voluntários entidades e Instituições do concelho de Castelo de Paiva, tais como Associações, Escolas, IPSS, Juntas de Freguesia, Serviços de Saúde, e muitos outros. Neste momento o BLV de Castelo de Paiva conta com 19 voluntários inscritos (16 sexo feminino e 3 sexo masculino) que se encontram a desempenhar funções de voluntariado nas escolas, junto dos nossos refugiados, nas piscinas municipais e demais situações pontuais que possam surgir no âmbito do desenvolvimento de atividades lúdico desportivas do concelho.

O Município de Castelo de Paiva conta, ainda, com o Projeto MICAS - Movimento, Inovação, Cultura, Animação e Saúde é composto por várias áreas de intervenção que vão do desporto, à saúde, à cultura, ao lazer e à gastronomia, à intergeracionalidade e às novas tecnologias concretizadas em diversas ações, operacionalizadas no Município, tendo em conta a especificidade e a diversidade, fomentando o estabelecimento da parcerias interinstitucionais e garantindo um melhor aproveitamento dos recursos existentes e da riqueza e qualidade destes.

Este projeto tem como objetivos gerais:

- implementar políticas nas áreas do lazer, turismo, e cultura para a população idosa, numa lógica de intervenção integrada e de desenvolvimento local;
- promover o planeamento integrado, coordenando e rentabilizando os recursos;
- reforçar o papel das práticas de trabalho em rede, promovendo o intercâmbio entre instituições;
- promover a cidadania ativa

Visa mais especificamente:

- Promover atividades interinstitucionais de lazer, desportivas e culturais;
- Promover a prática desportiva junto da população idosa, realçando a importância que o desporto tem na promoção da sua saúde autonomia e qualidade de vida;
- Criar ações/dinâmicas que garantam a ocupação dos tempos livres de forma qualitativa;
- Promover ações que sensibilizem e alterem hábitos de vida e regras de segurança;
- Minimizar e combater os efeitos do isolamento social, promovendo autonomia e a qualidade de vida do idoso no seu meio sócio familiar;
- Proporcionar novos conhecimentos, experiências e saberes, bons momentos de alegria, convívio e bem-estar.

Este projeto tem como destinatários a totalidade da população residente no Município de Castelo de Paiva - em especial a população sénior, associações recreativas e de lazer, instituições particulares de Solidariedade Social e demais intervenções sociais.

Dada a situação da pandemia, o mesmo tem estado mais parado encontrando-se neste momento a timidamente ser reiniciado. De ressalvar que o mesmo funciona conjuntamente com as IPSS e as limitações pandémicas e restrições advindas do COVID têm limitado a sua execução. Contudo, mensalmente são (eram e serão) desenvolvidas ações junto e com os utentes das IPSS, sendo que há uma partilha de responsabilidades na execução das atividades. Cada uma das ações contava com 120 a 150 participantes (sexos não identificados, por falta de registo adequado).

Alguns exemplos de atividades desenvolvidas são:

- Campeonato Boccia Sénior;
- Cantar das Janeiras – Janeiradas;
- Carnaval Sénior – desfile;
- Magusto Tradicional;
- Cânticos de Boas Festas
- Baile à Moda Antiga

- Emoções na Natureza
- Desfolhada;
- Chegada da Primavera
- Halloween
- Visita ao Santuário de Fátima
- Sinalização mês Idoso
- Dia do Amigo
- Feira Social
- Dia do Pai
- Dia da Mãe
- Baile da Primavera
- Caminhada da Primavera
- Noivos de Sto. António
- Marchas de São João
- Dia dos Avós
- Etc.

De referir que existem duas reuniões anuais entre IPSS's e Município, no sentido de avaliar e planear as diversas ações a desenvolver, assim como a partilha de responsabilidades na sua execução.

Também o PROJETO SOL, de apoio aos mais idosos, visa tomar medidas para minimizar as consequências da solidão destes cidadãos já “sinalizados” no território concelhio.

Nos dias de hoje, as famílias possuem menos disponibilidade para o acompanhamento do envelhecimento dos seus familiares, por diversos fatores que emergiram na nossa sociedade, o que contribui para o crescente número de idosos institucionalizados e outros que se encontram isoladamente em casa, decorrente, muitas vezes, da dificuldade das famílias em gerir e conciliar a sua vida pessoal, familiar e profissional.

É importante que o idoso tenha uma velhice bem-sucedida, com acompanhamento psicológico, apoio social e ocupação dos tempos livres. Estas estratégias podem diminuir o isolamento social.

Apesar de ser uma fase menos ativa do ciclo de vida, os idosos não têm que ficar inertes e sujeitar-se a um envelhecimento inconsciente e involuntário.

Neste contexto, é importante continuar a apoiar a terceira idade, devendo existir uma interação contínua com a família, para que permaneça no seu meio mais tempo, estimulando o idoso com reforços positivos para assim ultrapassar as barreiras que a terceira idade lhe apresenta, sendo que, só assim, se poderá atenuar este sentimento que tanto afeta os idosos da nossa sociedade.

O Projeto SOL consiste num trabalho de proximidade desenvolvido por uma equipa multidisciplinar da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, em conjunto com outras instituições sociais e oficiais, nomeadamente a Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva e a Guarda Nacional Republicana.

Este projeto incide numa aproximação ao idoso por parte da equipa referenciada. Esta ligação é contínua no tempo através da promoção de contactos periódicos, presenciais e telefónicos, e no

envolvimento dos idosos em atividades lúdico-recreativas e culturais desenvolvidas no concelho e ao apoio na resolução de situações pontuais, situações que já foram registadas com sucesso.

Paralelamente, o facto de existir esta equipa no terreno contribui para o aumento de segurança, em virtude de os “amigos do alheio” poderem ficar mais reticentes relativamente a um possível ato.

Em suma, este Projeto visa proporcionar à população idosa isolada, um elo de ligação à sociedade e, acima de tudo, alguns momentos de carinho e conforto. Estão acompanhados neste projeto 30 idosos, sendo 23 sexo feminino e restantes masculino.



A par dos projetos anteriormente referidos, Castelo de Paiva tem procurado desenvolver um serviço de proximidade junto dos seus Municípios. O Espaço Cidadão é um ponto de atendimento que reúne serviços de diferentes entidades num único balcão. No Espaço Cidadão tem acesso a inúmeros serviços da administração central, local e de entidades privadas que prestam serviços de claro interesse público.

O Balcão de Atendimento ao Município (BAM) dispõe de um serviço de atendimento multicanal, criado a pensar nas necessidades e expectativas dos Municípios de Castelo de Paiva e de todos os cidadãos que, por motivos pessoais ou profissionais, se relacionam com a Autarquia Paivense.

Do serviço multicanal integrado do Balcão de Atendimento faz parte também o serviço de atendimento telefónico, com a mesma qualidade, sempre com o objetivo de simplificar a relação com o Município e, simultaneamente, contribuir para a melhoria da sua qualidade de vida.

Qualquer que seja o canal que escolher, o Balcão de Atendimento, trabalhando em articulação com os restantes serviços camarários, oferece uma resposta competente, adequada e personalizada às suas questões e pedidos.

3.5 Educação

As escolas são instituições imprescindíveis para o desenvolvimento das pessoas, das organizações e da sociedade. É nas escolas que a maioria das crianças e dos jovens aprendem uma diversidade de conhecimentos e competências que dificilmente poderão aprender noutras contextos, sendo a integração da criança no meio escolar feita cada vez mais precocemente.

Todo o concelho de Castelo de Paiva está dotado de infra - estruturas escolares públicas. O Município de Castelo de Paiva possui instituições que integram os vários níveis de escolaridade contemplados no sistema educativo português, com exceção do ensino superior.

Existem no Concelho dois agrupamentos de escolas: Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva, que integra alunos desde o pré-escolar até ao ensino secundário, incluindo o ensino profissional e o Agrupamento de Escolas do Couto Mineiro do Pejão, que integra alunos desde o pré-escolar até ao 3º Ciclo do Ensino Básico, perfazendo um total de 2596 alunos a frequentar o ensino no ano de 2020 (tabela 17). Contudo, o Município não dispõe de dados desagregados por sexo.

Níveis de ensino	Anos		
	2001	2011	2020
Pré-escolar	464	530	359
1º Ciclo	1037	830	563
2º Ciclo	732	588	379
3º Ciclo	789	939	720
Ensino Secundário	459	573	575
Total de alunos	3481	3460	2596

Tabela 17 - Evolução da população escolar

Fontes: DGEEC/ME-MCTES, PORDATA

Nos últimos 20 anos, verificasse uma diminuição da população escolar, com exceção do ensino secundário, embora seja muito residual a diferença.

Entre 2009 e 2020 o número de escolas do 1º Ciclo de Castelo de Paiva diminui de 19 para 13, o que corresponde a um decréscimo de 32%.

Tendo em consideração os indicadores ao nível do ensino, a direção-geral de estatísticas da educação e ciência, indica que a taxa real de pré-escolarização (% de crianças a frequentar o pré-escolar) do Concelho, no ano letivo 2019/2020 é superior a 97,7% ¹⁹.

Das 359 crianças a frequentar o Pré-escolar, 267 frequentam escolas públicas e as restantes frequentam duas IPSS concelhias: o Centro Social do Couto Mineiro do Pejão, com 32 crianças e o Centro Social e Paroquial de Sobrado, com 55 crianças. A diferença verificada nos números, prende-se com a mobilidade entre concelhos.

¹⁹ Taxa real de pré-escolarização no Continente, por município (2019/20)
http://estatisticas-educacao.dgeec.mec.pt/indicadores/mapa_2.asp

De salientar as Instituições Particulares de Solidariedade Social do Concelho que, com as suas valências de Creche e Pré-Escolar, complementam a rede pública existente, tendo também um papel fundamental na dinamização das refeições escolares e componentes de apoio à família.

Entre 2009 e 2020 o número de escolas do 1º Ciclo de Castelo de Paiva diminuiu de 19 para 13, o que corresponde a um decréscimo de 32%. Assim, em 2020, os 563 alunos do 1º Ciclo estavam distribuídos por estas 13 escolas, num rácio de 43 alunos por escola, o menor do Tâmega e Sousa e muito abaixo do rácio da região Norte e Portugal.

O Município de Castelo de Paiva, através da assinatura de protocolos de colaboração com as IPSS concelhias, assegura o desenvolvimento das Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC's), com uma cobertura a 100% dos alunos do 1º ciclo. Estas atividades promovem novas aprendizagens e permitem a concretização da escola a tempo inteiro, sendo a oferta diversificada, distribuindo-se por atividades lúdico-expressivas, atividade física e desportiva e inglês.

Merece ainda referência a Academia de Música de Castelo de Paiva, estabelecimento de ensino particular e cooperativo, a funcionar em regime de "paralelismo pedagógico", sendo os seus cursos equiparados aos lecionados nas escolas públicas. Trata-se de um estabelecimento de ensino especializado de música que leciona cursos básicos e secundários de música de acordo com os normativos em vigor e autorização concedida pelo Ministério da Educação.

Na tabela abaixo (18) constam os dados relativos ao número de alunos/as que frequentaram a Academia de Música nos três últimos anos letivos, e que destacam a importância da Academia no Concelho.

Ano letivo	Número de alunos														Total	
	Pré-escolar	1º Ciclo				2º e 3º Ciclos					Secundário					
		Supletivo		Supletivo		Articulado				Articulado						
		1º ano	2º ano	3º ano	4º ano	5º ano	6º ano	7º ano	8º ano	9º ano	10º ano	11º ano	12º ano			
2018-2019	6	5	13	14	26	69	79	94	66	77	17	18	16	500		
2019-2020	8	12	4	18	22	90	67	76	89	64	32	15	18	515		
2020-2021	3	10	11	8	26	78	91	60	74	85	14	24	14	498		

Tabela 18 - Número de alunos que frequentaram a Academia de Música nos 3 últimos anos letivos

Fonte: Academia de Música de Castelo de Paiva

Ao longo da sua existência a Academia de Música tem implementado um currículo que procura dar resposta às especificidades do público escolar e à tradição musical do meio, adaptando-se, assim, às necessidades locais e correspondendo às expectativas de várias entidades concelhias, nomeadamente Bandas de Música, Coros, Grupos Etnográficos e Ranchos Folclóricos, a quem a Academia reduz as propinas e prioriza as matrículas aos alunos propostos por elas, de acordo com as condições previstas no regulamento.

Os dados indicados na tabela abaixo (Tabela 19) reportam-se aos/as alunos/as matriculados/as a frequentar o ensino secundário nas diferentes áreas científicas do ensino recorrente, por sexo.

Área Científica	Ano letivo 2020/2021		Ano letivo 2021/2022	
	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	54	82	53	77
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	16	25	19	19
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	45	68	49	92
Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	n.a	n.a	n.a	n.a
Total	115	175	121	188

Tabela 19 - Nº de alunos a frequentar cursos científico-humanísticos por área científica, no ano letivo 2020-2021 e 2021/2022

Fonte: Município

Verifica-se que na globalidade, o sexo feminino representa a maioria dos alunos do ensino secundário (em média 60% nos últimos anos letivos). Quando analisada a distribuição por áreas científicas, verifica-se que as raparigas estão em maior número nas três áreas das científicas representadas: ciências e tecnologias, socioeconómicas e línguas e humanidades.

Não existe oferta no ensino na área das artes visuais.

No que diz respeito à distinção dos/as alunos/as do ensino secundário no quadro de mérito verifica-se que na área das ciências e tecnologias 71% dos/as alunos/as distinguidos pelos bons resultados obtidos são raparigas. Na área das línguas e Humanidades apenas as raparigas foram distinguidas com mérito.

É na área das ciências socioeconómicas que há mais rapazes do que raparigas no quadro de mérito (75%), conforme gráfico 1.

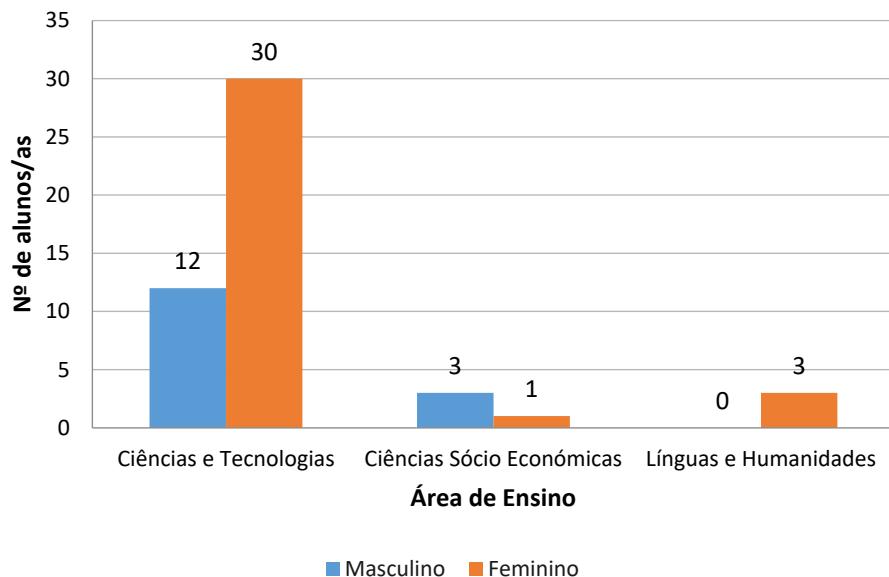


Gráfico 1 - Ano letivo 2020/21 – Nº de alunos/as do Quadro de Mérito por área científica

Fonte: Município

Castelo de Paiva dispõe também de oferta formativa no âmbito do Ensino Profissional em áreas diversas. No Município, para além dos dois Agrupamentos de Escolas que integram a rede pública, existe ainda uma outra oferta ao nível do Ensino Profissional, com equivalência ao 12º ano de escolaridade. Assim, a IPSS “Centro Social de Santa Maria de Sardoura”, ministra atualmente três Cursos de Aprendizagem Tipologia 3.2. POCH: dois Cursos de Técnico Auxiliar de Saúde, e um Curso de Hotelaria, Restaurante e Bar.

Na tabela abaixo, seguem os dados desagregados por sexo dos/as alunos/as que integram cada uma das ações (tabela 20).

Técnico/a Auxiliar de Saúde	
Homens	Mulheres
26	13
Técnico/a Restaurante/Bar	
Homens	Mulheres
9	7

Tabela 20 – Nº de alunos/as por curso profissional da modalidade de Aprendizagem

Fonte: Centro Social de Santa Maria de Sardoura

Este tipo de ofertas reveste-se de particular importância, porque sendo de caráter mais prático, absorve alunos que, no ensino oficial, ficam em situação de desistência e abandono escolares, contribuindo para a diminuição destas taxas e aumentando o grau de escolaridade da população do concelho.

Segundo os dados estatísticos dos alunos/as matriculados no ano letivo 2019/2020 disponibilizados pelo DGEEC verifica-se que:

- nos cursos profissionais²⁰ para jovens estavam inscritas 54 raparigas e 96 rapazes;
- nos cursos de Educação e Formação de Adultos (profissionais) estão inscritos 19 homens e 105 mulheres.
- nos processos de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) para adultos estavam inscritos 32 homens e 113 mulheres.

No caso dos cursos profissionais para jovens verifica-se que há uma maior procura e frequência por rapazes do que por raparigas, contrariamente ao que se verifica no ensino “normal” ou recorrente e no ensino profissional (EFA) ou nos processos de RVCC para adultos.

Segundo os dados disponíveis mais recentes (Pordata) a taxa de analfabetismo²¹ na População residente reduziu entre 2001 e 2011, de 9,3% para 5.7% (853 pessoas). Contudo, uma análise por género revela que a taxa de analfabetismo nas mulheres é maior do que a dos homens (7.69% - 592 mulheres e 3.52% - 261 homens).

Escolaridade	Homens	Mulheres
Sem nível de ensino	6.9%	13.8%
Ensino básico – 1º ciclo	32.4%	28.2%
Ensino básico – 2º ciclo	28.2%	19.9%
Ensino básico – 3º ciclo	17.9%	20.3%
Ensino secundário	10.0%	10.7%
Ensino Médio	0.7%	0.7%
Ensino Superior	3.8%	6.5%
TOTAL	100%	100%

Tabela 21 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado, por sexo segundo os Censos (%)

Fonte: Pordata

²⁰ Os cursos profissionais destinam-se a indivíduos com o 9º ano de escolaridade, que pretendam desenvolver competências para o exercício de uma determinada profissão em articulação com o setor empresarial local. Assim, este tipo de formação privilegia o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais, criando uma dinâmica de estreita relação entre o contexto escolar e profissional. Esta modalidade de ensino tem a duração de três anos e habilita os alunos com o 12º ano de escolaridade, certificando-os com o nível 3 e possibilitando o prosseguimento dos estudos para o nível de ensino superior (Portaria no 74 – A/2013 de 15 de fevereiro).

²¹ Taxa de analfabetismo (%) por Local de residência (à data dos Censos 2011) e Sexo; Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2011

Analizando o nível de escolaridade da população de Castelo de Paiva, verifica-se que a maior parte da população, tem um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário (83.7%)²², o que também se verifica quando analisados os dados tendo em conta o sexo feminino (82.2%) e masculino (85.4%). No entanto, é apenas de salientar que o sexo feminino tem maior proporção de mulheres tanto no ensino superior como sem nível de escolaridade (tabela 21).

Os dados apresentados mostram uma necessidade de aumentar as qualificações da população uma vez que tal terá também efeitos ao nível da empregabilidade e das oportunidades profissionais, tanto nos homens como nas mulheres.

Segundo os censos 2011²³ a taxa de abandono escolar em Castelo de Paiva é de 0,70%²⁴.

Nas escolas dos Agrupamentos de Castelo de Paiva salienta-se, também a apostila na educação inclusiva em que todos os alunos, independentemente da sua situação pessoal e social, encontram respostas que lhes possibilitam a aquisição de um nível de educação e formação facilitadores da sua plena inclusão social. Assim, são aplicadas as medidas preconizadas no Decreto-lei nº 54/2018, de 6 de julho, reconhecendo a escola que a diversidade dos seus alunos é uma mais-valia e os processos de ensino-aprendizagem têm que ser adequados às características e condições individuais de cada aluno, mobilizando todos os meios de que dispõe, para que todos aprendam e participem na vida da comunidade educativa. No concelho, as crianças/ jovens a quem foram atribuídas medidas de apoio à aprendizagem e à inclusão representam cerca de 5% da totalidade da população escolar.

As escolas não são apenas veículos de transmissão do saber ou do saber fazer. Tem também um importante contributo no desenvolvimento integral das crianças e jovens, designadamente, através da execução de Planos de Atividades Anuais diversificados e enriquecedores, que proporcionam às crianças/jovens o desenvolvimento de competências e oportunidades, que muitas vezes, não são possíveis no seio familiar.

No âmbito do pré-escolar, a Câmara Municipal de Castelo de Paiva implementou um programa que visa melhorar as competências de pré-leitura das crianças – Projeto CRESC(L)ER.

Este programa tem como base o projeto “A LER VAMOS...”, que permite trabalhar desde cedo diversas competências de literacia emergente, tais como, a linguagem oral, o processamento fonológico e as concetualizações sobre a linguagem escrita.

A autarquia pretende apostar numa intervenção de promoção, contrariando uma lógica remediativa e indo ao encontro das orientações curriculares para a educação pré-escolar. A intervenção precoce nas dificuldades que, por vezes existem, ao nível da leitura e da escrita torna-se um meio de promoção do

²² População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado segundo os Censos (%) em Castelo de Paiva – sem nível de escolaridade (10.4%), Ensino Básico -1º ciclo (30.2%), Ensino Básico -2º ciclo (24.0%), Ensino Básico - 3º ciclo (19.1%), ensino secundário (10.4%), ensino médio (0.7%) e ensino superior (5.2%).

²³ últimos dados disponíveis a 13/5/2022.

²⁴ Em 2001 era de 3.80% (INE – censos 2001)

sucesso escolar. Assim sendo, torna-se importante a mobilização dos diversos agentes educativos com o objetivo de trabalhar competências pré-leitoras, facilitando a aquisição posterior da leitura e da escrita.

Além do programa curricular obrigatório e no âmbito do Programa de Generalização do Inglês e de outras Atividades de Enriquecimento Curricular²⁵, o Município de Castelo de Paiva, através da assinatura de Protocolos de Colaboração com as IPSS do Concelho, assegura o desenvolvimento das atividades de Inglês, Atividades Lúdico-Expressivas e Atividade Física e Desportiva, nas escolas do 1º ciclo, através da transferência mensal da verba correspondente a 150,00€ por aluno/ano.

O ensino pré-escolar constitui a primeira etapa da educação básica, no processo de educação ao longo da vida, sendo complementar da ação educativa da família, com a qual deve estabelecer estreita coordenação, favorecendo a formação e o desenvolvimento equilibrado da criança, tendo em vista a sua plena inserção na sociedade como ser autónomo, livre e solidário.

O Município de Castelo de Paiva, através do Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE) dinamizou as seguintes ações com os/as encarregados/as de educação:

- Conversa de pais - "A alimentação"
- Conversa de pais - "Envolvimento e motivação escolar em tempos de pandemia"
- Conversa de Pais - "Higiene do sono"
- Conversa de pais - Atividade física durante o confinamento
- Conversa de Pais - Violência no namoro
- Conversa de pais - "Ansiedade na infância e adolescência"
- Conversa de Pais – Hábitos de estudo para o sucesso escolar em tempos de pandemia

A participação nas sessões era gratuita. Este trabalho integrado ao nível do ensino e da educação, que assume a intervenção nas escolas com as crianças, mas também de forma integrada e completar o trabalho com as famílias, designadamente, com os pais e mães, que assume o papel de encarregados de educação, é importante no sentido de propiciar uma abordagem mais completa e com maior eficácia nos resultados e na vida das crianças e jovens estudantes. Além disso, este tipo de sessões e temas abordados são imprescindíveis para a sensibilização dos/as encarregados/as de educação para certos temas como a violência no namoro, a importância da prática de atividade física, a motivação escolar, e outros no sentido de poderem contribuir de forma ativa para incutir valores, princípios e práticas na vida dos/as seus/suas educandos/as, podendo também estar mais atentos às suas necessidades, e mais preparados para dar respostas adequadas a elas. Desta forma, o município espera também contribuir para uma melhor conciliação da vida pessoal e familiar dos seus munícipes.

No que se refere ao pessoal docente do ensino básico e secundário (245 professores/as no total) verifica-se que no ano letivo 2021/2022, 78% são mulheres, sendo que existem muito mais mulheres do que homens em todos os níveis de ensino, conforme se verifica no gráfico abaixo (2).

²⁵ Despacho nº 14460/2008 de 26 de Maio, com as devidas alterações do Despacho nº 8683/2011 de 28 de Junho e no Despacho nº9265-B/2013 de 15 de Julho

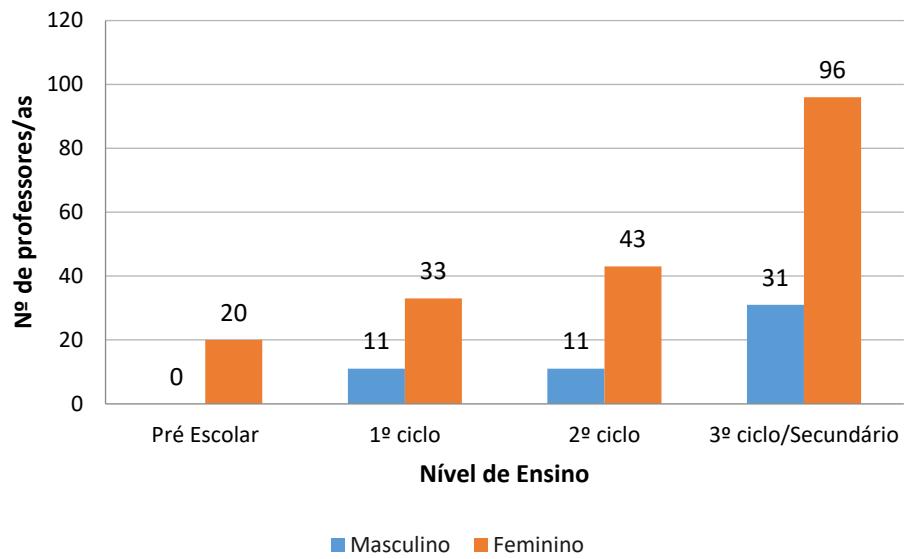


Gráfico 2 - Ano letivo 2021/22 - Número de Professores/as

Fonte: Município

Contudo, salienta-se que entre o ano letivo de 2020/2021 e 2021/2022 houve um aumento do nº de homens a lecionar no ensino e uma diminuição do nº de mulheres, uma vez que 2020/2021 os homens representavam 20% e as mulheres 80% (Gráfico 3).

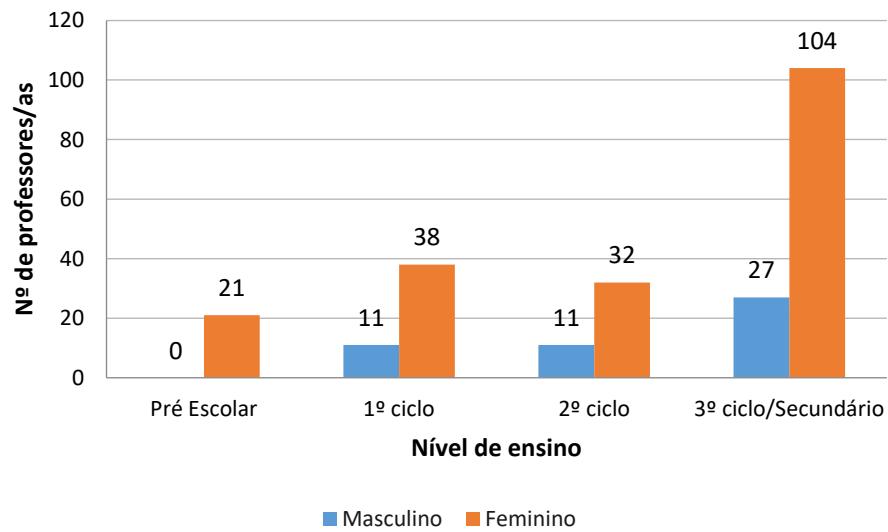


Gráfico 3 - Ano letivo 2020/21 - Número de Professores/as

Fonte: Município

Não existem homens no ensino pré-escolar e a taxa de docentes homens no 1º ciclo é muito reduzida comparativamente com a das mulheres (78%). A percentagem de docentes do sexo masculino não ultrapassa 1/3 em qualquer um dos níveis de ensino considerados anteriormente.

Conclui-se, assim, que há uma feminização dos docentes do ensino pré-escolar, básico e secundário.

No Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva, quando se analisa a composição dos cargos de direção verifica-se que o cargo de direção é ocupado por um elemento do sexo feminino, assim como o conselho pedagógico e o Conselho Administrativo do Agrupamento de escolas. Salienta-se, no entanto, que o Conselho Geral é presidido por um homem.

No quadro do agrupamento de escolas de Castelo de Paiva integram 109 professoras e 37 professores. A direção é composta por uma diretora e uma subdiretora, 3 professores adjuntos da diretora e 3 assessores/as da diretora (dois do sexo masculino e um do sexo feminino).

No que diz respeito ao ingresso no ensino superior em 2020/2021 na 1ª e 2ª fases entraram 46 alunas e 28 alunos.

3.6 Saúde

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), todas as pessoas devem poder atingir o seu potencial máximo de saúde, sem que as circunstâncias económicas e sociais sejam uma condicionante. Assim, a equidade em saúde deve ser um objetivo prioritário das autarquias.

O Município de Castelo de Paiva é servido por duas estruturas de saúde integradas no Serviço Nacional de Saúde: a USF Paiva Douro e a UCSP Oliveira do Arda. A Unidade de Saúde Familiar (USF) Paiva Douro, localiza-se na sede do concelho e integra ao seu serviço 7 médicos/as, 7 enfermeiros/as, 6 secretários/as clínicos/as, 4 assistentes operacionais e 1 médico/a interno/a. Serve uma população de 12 287 utentes, dos quais 12 286 têm médico de família atribuído e 1 sem médico, por opção. A Unidade de Cuidados de Saúde Personalizados (UCSP) Oliveira do Arda, localiza-se na União de Freguesias da Raiva, Pedorido e Paraíso e integra ao seu serviço 3 médicos, 3 enfermeiros e 3 secretários clínicos. Serve uma população de 4 404 utentes, dos quais 4 402 possuem médico de família e 2 sem médico, por opção. Existe, ainda, uma Unidade de Recursos Assistenciais Partilhados (URAP) – Polo Castelo de Paiva, constituída por uma equipa multidisciplinar que, de forma articulada com outras unidades, presta serviços especializados, em resposta às necessidades da população. Faculta, neste modo, consultas de nutrição e dietética, psicologia clínica e de saúde, terapia da fala, fisioterapia, dentista e serviço social. Estas unidades de saúde facultam os serviços gerais uniformizados para toda a população portuguesa – consultas de medicina geral e familiar/ clínica geral – saúde de adultos, saúde materna, saúde do recém-nascido, da criança e do adolescente, sistema nacional de vacinação, rastreios, etc.), e algumas de especialidade, nomeadamente as consultas dentárias, e as integradas na URAP.

No futuro é necessário acautelar a definição e recolha de alguns dados de saúde, assim como definir estratégias de auscultação dos/as utentes acerca da sua percepção dos serviços, sugestões de melhoria e impacto na sua qualidade de vida. Para além dos serviços de saúde contemplados no Sistema Nacional de Saúde existem outros recursos de natureza privada com influência significativa nos cuidados de saúde da comunidade paivense, nomeadamente as clínicas de saúde, as clínicas e consultórios dentários, os serviços de medicina física e reabilitação, as 4 farmácias, bem como a Unidade de Cuidados Continuados, integrada no Hospital da Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Paiva. Entre 2009 e 2019, segundo dados do INE, o número de empresas não financeiras do sector da saúde e apoio social aumentou de 61 para 99, o que corresponde a um acréscimo de 62,3%.

As crianças mais pequenas de Castelo de Paiva – dos 0 aos 6 anos, contam ainda com a Equipa Local de Intervenção Precoce (ELI), tutelada pelo Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância (SNIPI), criado pelo Decreto-Lei nº 281/2009, na sequência dos princípios estabelecidos na Convenção das Nações Unidas dos Direitos da Criança e no âmbito do Plano de Ação das Pessoas com Deficiência ou

Incapacidade 2006-2009. O SNIPI funciona através da ação coordenada do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Ministério da Educação e Ministério da Saúde, conjuntamente com o envolvimento das famílias e da comunidade e tem por missão garantir a Intervenção Precoce na Infância (IPI), entendendo-se como um conjunto de medidas de apoio integrado centrado na criança e na família, incluindo ações de natureza preventiva e reabilitativa, nomeadamente no âmbito da educação, da saúde e da ação social. Desta forma, a intervenção da ELI no concelho de Castelo de Paiva constitui uma mais-valia fundamental, na medida em que a sua intervenção precoce, pode colmatar ou diminuir problemas e dificuldades da mais variada ordem nos primeiros anos de vida da criança, o que poderá ter um impacto significativo na sua adaptabilidade e domínio de competências, decisivas para a sua autonomia, desenvolvimento harmonioso e inclusão social.

A ELI de Castelo de Paiva é constituída por uma Médica, uma Enfermeira, uma Técnica de Serviço Social, uma Terapeuta da Fala, uma Terapeuta Ocupacional, uma Educadora e um Psicólogo e, neste momento, acompanha 59 crianças²⁶: 56 em acompanhamento direto e 3 em vigilância. As problemáticas apresentadas relacionam-se com problemas de linguagem e comunicação, problemas de interação e socialização com os pares e défice cognitivo e atraso de desenvolvimento. As crianças acompanhadas distribuem-se pelas seguintes faixas etárias: ↗ 0 – 12 meses – 1 criança; ↗ 12 – 24 meses – 2 crianças; ↗ 24 – 36 meses – 7 crianças; ↗ + de 36 meses – 49 crianças.

O Município dispõe, também, de um serviço de psicologia que tem como objetivo promover o bem-estar psicológico e emocional da população, melhorando a sua qualidade de vida. A consulta psicológica é gratuita e destina-se a toda a comunidade, a crianças, adolescentes, adultos e idosos.

As consultas têm uma duração de cerca de 50 minutos, a frequência é acordada com o utente (geralmente semanal, quinzenal ou mensal) e a duração do acompanhamento é variável de acordo com as necessidades do utente. Importa salientar que todo o processo terapêutico se rege pelo princípio da confidencialidade.

Este serviço está disponível de segunda a sexta-feira, das 9:00 horas às 17:30 horas.

Ao nível da Saúde o Município de Castelo de Paiva conta com duas importantes medidas de apoio social: o Cheque Farmácia e o Transporte Solidário.

O Município de Castelo de Paiva lançou em 2014 o Cheque Farmácia. Esta medida resulta de uma parceria entre a Câmara Municipal de Castelo de Paiva e todas as farmácias a operar no nosso concelho.

²⁶ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.

O Cheque Farmácia abrange todos os elementos do agregado familiar.

Este apoio consiste na atribuição de um cartão com um número de identificação, que é depois apresentado na farmácia no ato de compra, junto com a receita médica da medicação para a aquisição de qualquer produto.

O Cheque Farmácia divide-se em 3 escalões e os valores são atribuídos anualmente:

- 1º Escalão (1 a 2 elementos por agregado familiar) — 100 €
- 2º Escalão (3 a 4 elementos por agregado familiar) — 200 €
- 3º Escalão (5 ou mais elementos por agregado familiar) — 300 €

De acordo com a tabela abaixo (tabela 22), verifica-se que houve uma tendência crescente do número de famílias apoiadas a este nível entre 2014 e 2018, sendo este o ano em que se registou o maior volume de apoios concedidos pelo Município no âmbito do cheque farmácia. Apesar da redução do número de famílias apoiadas que se verifica nos anos de 2019 e 2020, desde aí que as situações de apoio têm voltado a aumentar.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Famílias	73	113	161	199	219	169	169	184
Valor	2950,00	16850,00	24150,00	28950,00	28850,00	22850,00	23400,00	24850,00

Tabela 22 - Número de agregados familiares a quem foi atribuído o Cheque Farmácia

Fonte: Município

A Câmara Municipal de Castelo Paiva lançou também o Programa “Transporte Solidário”, uma medida orientada para a população mais necessitada, que precisa de consultas, tratamentos e cuidados médicos, fora da área concelhia.



No concelho de Castelo de Paiva, constatou-se e constatam-se inúmeras dificuldades com que os munícipes se deparam no transporte para as várias Unidades de Saúde / Tratamento. O município de Castelo de Paiva não pode ficar alheio a essas dificuldades, cabendo-lhe um importante papel na promoção da qualidade de vida, na igualdade de oportunidades e na dignificação da condição humana dos munícipes do concelho.

Neste contexto, considerando a falta de transporte para os serviços e unidades de saúde, que impede o acesso de doentes não urgentes aos cuidados e tratamentos médicos de que carecem (particularmente da população idosa e economicamente carenciada), a autarquia de Castelo de Paiva criou o transporte solidário.

Inicialmente o Transporte era realizado por um funcionário da Câmara Municipal, que assegurava as deslocações dos utentes com uma carrinha do município. Contudo, a procura desta resposta foi demasiado elevada para a capacidade de resposta implementada, nomeadamente através da utilização de uma viatura de 9 lugares. Como forma de garantir o acesso ao Transporte Solidário, a todos os Munícipes com necessidade do mesmo, foi celebrado um protocolo entre a Câmara Municipal de Castelo de Paiva e a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Castelo de Paiva. Este protocolo define os moldes de funcionamento do Transporte Solidário, nomeadamente em termos da sua execução prática; a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Castelo de Paiva assegura o transporte dos doentes através das suas viaturas e a Câmara Municipal suporta os custos inerentes a esses mesmos transportes. Os concelhos que este protocolo abarca são o Porto, Castelo de Paiva, Paredes, Vila Nova de Gaia, Santa Maria da Feira, São João da Madeira e Amarante.

Aos utentes em condição física mais limitada e crianças é permitido levar um acompanhante consigo para a consulta, também este suportado pelo Município de Castelo de Paiva.

Na tabela abaixo (tabela 23), verifica-se que o número de utentes que tem recorrido a esta medida tem vindo a reduzir entre 2016, com 2539 utentes transportados e 2020, em que se registou o transporte de um total de 768 utentes. Em 2021, verifica-se um novo aumento do número de utentes apoiados nas deslocações pelo transporte solidário (989 utentes).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
N.º Utentes	940	1622	2622	2932	2539	2325	2133	2003	768	989
Valor	27000,00	27000,00	27000,00	27000,00	27000,00	27000,00	27000,00	27000,00	30000,00	30000,00

Tabela 23 - Número de beneficiários e custos anuais do Transporte Solidário²⁷

Fonte: Município

Para puderem usufruir deste apoio, as famílias devem deslocar-se à Câmara Municipal, ao Gabinete de Ação Social onde é efetuada uma avaliação da situação socioeconómica do agregado familiar, tendo por base os critérios definidos no regulamento de acesso ao Programa, assim como os documentos de suporte pré identificados nesse mesmo regulamento. Depois de efetuada esta análise e, se o/a Município tiver direito a beneficiar do Transporte Solidário, este preenche um requerimento no atendimento do município sempre que pretende usufruir do Transporte Solidário. Para preenchimento desse requerimento são sempre necessários os documentos de identificação e cópia da carta / sms de marcação da consulta / tratamento. Este requerimento deve ser preenchido atempadamente para que haja um bom funcionamento da resposta e uma boa articulação entre as entidades envolvidas na execução da medida.

Esta medida veio garantir à população idosa e aos agregados familiares, que se encontram em situação económica considerada precária, o acesso às consultas, o que até ao seu início não se verificava em algumas situações, uma vez que houve Municípios que por falta de dinheiro para pagamento das deslocações deixaram de ir a determinadas consultas / tratamentos.

Salienta-se, também, o projeto “P’los Trajetos da Vida II”, financiado pelo Ministério da Saúde, tem como entidade promotora e executora o Centro Social de Santa Maria de Sardoura e decorre desde dezembro de 2021. Apresenta-se como uma resposta integrada e articulada, que procura ir de encontro às necessidades identificadas no âmbito da prevenção de comportamentos de risco, em particular na área dos CAD (comportamentos aditivos e dependências, com ou sem substância), nos grupos de crianças, adolescentes, jovens, famílias e comunidade em geral (tabela 24). O projeto atua segundo o eixo preventivo, no que diz respeito ao consumo de substâncias e comportamentos de risco,

²⁷ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.

associando-se aos objetivos gerais de promoção dos fatores de proteção, aumento da resiliência e diminuição dos fatores de risco.

Integram o projeto as seguintes ações:

- **Ação nº 1 – “Academia Ser +”** – Atendimento e encaminhamento, destinada a jovens, adultos e famílias;

Ação nº 1 – Acompanhamento Psicossocial

Tipo de destinatário	Número de pessoas abrangidas
Crianças entre os 5-9 anos	5
Adolescentes entre os 10-14 anos	7
Jovens entre os 15-19 anos	10
Adultos a partir dos 20 anos	8
Famílias/pais vulneráveis	11

- **Ação nº 2 – “Academia (Cres)Ser Pessoa”** – Treino de Competências, destinada a crianças, adolescentes, jovens e pais;

Ação nº 2 – Campanhas de Prevenção

Tipo de destinatário	Número de pessoas abrangidas
Crianças entre os 5-9 anos	5
Adolescentes entre os 10-14 anos	171
Jovens entre os 15-19 anos	70
Pais e outros adultos a partir dos 20 anos	128

- **Ação nº 3 – “IncrivelMENTE Saudável”** – Atividades EducativasCulturais/Lúdico-Pedagógicas, destinada a crianças, adolescentes e jovens;

Ação nº 3 – Treinos de Competências

Tipo de destinatário	Número de pessoas abrangidas
Crianças entre os 5-9 anos	66
Adolescentes entre os 10-14 anos	96
Jovens entre os 15-19 anos	24
Pais de crianças do 1º ciclo	0

- Ação nº 4 – “Pro – Move – Te” – Ações de sensibilização/ Informação, destinada a crianças, adolescentes, jovens, pais e encarregados de educação;

Ação nº 4 – Atividades Educativas-Culturais/Lúdico-Pedagógicas

Tipo de destinatário	Número de pessoas abrangidas
Crianças entre os 5-9 anos	43
Adolescentes entre os 10-14 anos	11
Jovens entre os 15-19 anos	6

- Ação nº 5 – “Formar para Prevenir” – Formação, destinada a técnicos, professores e assistentes operacionais. No período compreendido entre 2020-2021 o Projeto “P’los Trajetos da Vida”, desenvolveu outras cinco ações, direcionadas a crianças, adolescentes, jovens, famílias e agentes educativos.

Ação nº 5 – Ações de Sensibilização

Tipo de destinatário	Número de pessoas abrangidas
Crianças entre os 5-9 anos	92
Adolescentes entre os 10-14 anos	10
Jovens entre os 15-19 anos	0
Adultos a partir dos 20 anos	125 (pais e encarregados de educação)+ 35 (assistentes operacionais)+ 3 (técnicos da área social)+ 8 (técnicos área da educação-professores)

Tabela 24 - Atividades dinamizadas pelo Projeto “P’los Trajetos da Vida”²⁸

Fonte: Projeto “P’los Trajetos da Vida”

Todas estas ações são desenvolvidas em articulação com diferentes entidades parceiras, nomeadamente os Agrupamentos de Escolas e outras que integram a Rede Social concelhia. Salienta-se, mais uma vez, a necessidade de conhecer o impacto destas ações no público-alvo e perceber se se enquadram nas reais necessidades das problemáticas sentidas pelas nossas crianças/jovens e famílias.

Em matéria de saúde, no que respeita a comportamentos aditivos, não existem dados referentes ao concelho de Castelo de Paiva. Salienta-se, contudo, que de acordo com o SICAD (Serviço de Intervenção em Comportamentos Aditivos e nas Dependências), a zona Norte do País era a que apresentava a prevalência mais baixa nos consumos de álcool ao longo da vida, mas a que apresentava maior incidência de internamentos por consumos (relatórios de 2019). É, do mesmo modo, uma das zonas com maior número de diagnósticos de dependência do álcool. À semelhança do resto do País, Castelo de Paiva apresenta uma maior prevalência nos homens do que nas mulheres.

²⁸ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise em cada uma das ações apresentadas.



CASTELO DE PAIVA

A LUTA CONTRA O CANCRO CONTINUA PARTICIPE NA CORRIDA PARA A VIDA

A Liga Portuguesa Contra o Cancro - Núcleo Regional do Norte precisa do seu contributo. Participe, faça uma atividade física: caminhe, corra, dance ou pedale.

Sozinho ou acompanhado, mas cumprindo as regras de segurança de combate à COVID-19. O seu exemplo será motivador para outras pessoas. **PARTILHE ESTA CAUSA**

INSCREVA-SE:
WWW.CORRIDAPARAVIDA.PT
CÂMARA MUNICIPAL DE
CASTELO DE PAIVA



APOIO



A Liga Portuguesa Contra o Cancro - Núcleo Regional do Norte realizou a 2ª edição da CORRIDA PARA A VIDA, uma prova desportiva solidária a favor dos doentes oncológicos. O concelho de Castelo de Paiva juntou-se ao evento e apoiou na divulgação do evento e/ou gestão de inscrições do evento.

INSCRIÇÕES 223 420 695 + 910 945 181 • corridaparavida@ligacontracancro.pt • www.corridaparavida.pt

3.7 Associativismo

O associativismo está associado às organizações nas quais grupos de cidadãos têm a possibilidade de lutar e afirmar a sua identidade, tornando-se importante na construção da solidariedade e para o exercício da democracia e da cidadania, na medida em que é um elemento dinamizador das comunidades e um impulso para a transformação e inovação social. Existe, desta forma, um enorme contributo dos/as colaboradores/as das associações que disponibilizam o seu tempo e conhecimento, acrescentando valor económico e social ao trabalho desenvolvido pelas associações que representam.

O Município de Castelo de Paiva é caracterizado por um forte Associativismo, constituído por várias coletividades, grupos desportivos, associações, ranchos folclóricos, bandas marciais e musicais, grupos de danças, grupos cénicos, entre outros, que espalham a cultura, tradições e saberes por todas as freguesias e levam o nome do concelho a outros territórios conforme tabela que se segue (tabela 25).

ASSOCIAÇÕES	PRESIDENTES (Masculino / Feminino)
Academia de Música de Castelo de Paiva	M
Aruni – Raiva	M
Associação Aventuras de Paiva	M
Associação Cultural de Sabariz	M
Associação Cultural do Couto Mineiro do Pejão - Banda dos Mineiros do Pejão	M
Associação Cultural e Desportiva de Bairros	M
Associação de Estudo e Defesa do Património Hist. Cultural Castelo de Paiva - ADEP	M
Associação Desportiva, Recreativa e Cultural Inter Fut	M
Associação Desportiva C.J. Clarks	F
Associação Desportiva do Casal	M
Associação Desportiva do Couto Mineiro	F
Associação Jovens Sol Nascente	M
Associação de Jovens Universitários de castelo de Paiva – AJUCP	M
Associação Recreativa Cultura Patrimonial e Ambiental de Folgoso – ARCAF	M
Banda Marcial de Bairros	M
Banda Musical de Fornos	M
Casa do Povo da Raiva	M
CCD Real	M
Centro Cultural e Desportivo de Bairros Clube de Pesca	M
Centro Cultural e Recreativo de S.Martinho	M
Centro de Iniciação Desportiva e Escolar de Fornos – CIDEF	M

Clube Aeromodelismo do Norte	M
Clube Caça e Pesca de castelo de Paiva	M
Grupo Cénico de Bairros	M
Grupo Columbófilo de Castelo de Paiva	M
Grupo de Danças e Cantares do Paraíso	M
Grupo desportivo de Castelo de Paiva	M
Grupo Dinamização e Cultura de Pedorido	M
Grupo Jovens Esperança	M
Hóquei Clube Paivense	M
JRC Power	M
Moto Clube Paivense	M
Rancho Folclórico de Bairros	M
Rancho Folclórico de Castelo de Paiva	F
Rancho Folclórico de S.Martinho - Associação Cultural Recreativa	M
Rancho Folclórico Nossa Senhora das Amoras	F
Real Atlético Clube	M
Sporting Clube Paivense	M
Taekwondo Clube paivense	M
Oliveirense Futebol Clube	M

Tabela 25 – Associações de Castelo de Paiva – distribuição por sexo do cargo de presidente

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Estas diversas associações movimentam e fazem movimentar uma série de cidadãos, desde os mais pequeninos aos maiores, sendo *stakeholders* privilegiados nas dinâmicas de igualdade e não discriminação e na formação de competências nestes domínios. São realmente parceiros chave na implementação de políticas de igualdade e não discriminação.

Contudo, da análise da tabela 25, verifica-se que apenas 10% são presididas por elementos do sexo feminino, verificando-se uma masculinização da composição do cargo de presidência destas associações.

Apesar da importância de todas elas no território, e da assunção do desporto como uma mais valia a todos os níveis, vamos centrar agora a nossa análise nas associações ligadas à música e à cultura que também assumem elevada importância na comunidade local.

- Academia de Música de Castelo de Paiva

A Academia de Música de Castelo de Paiva é um estabelecimento do ensino especializado de música lecionando cursos básicos e secundários de música de acordo com os normativos em vigor e a autorização concedida pelo Ministério da Educação.

A academia viu reconhecido em 2011 o seu mérito artístico e educativo através da atribuição da Autonomia Pedagógica pelo Ministério da Educação e ciência, aos cursos que leciona. Nesta medida, a academia enquadra-se nos objetivos do sistema educativo e, por conseguinte, os estudos que leciona são equiparados aos ministrados nas escolas públicas.

No correr diacrónico do tempo tem acedido á Academia um número cada vez maior de crianças e jovens, oriundos não só de Castelo de Paiva, mas também de concelhos vizinhos que procuram obter uma formação artística de mérito. No presente ano letivo, frequentam a Academia cerca de 480 alunos, nos mais diversos cursos do currículo e lecionam cerca de 40 docentes devidamente especializados.

O desempenho da academia não se limita á ação educativa. Conforme o Plano anual de atividades que elabora, promove inúmeros concertos com os seus alunos, nos mais diversos locais. Salienta-se o elevado nível artístico dos agrupamentos que oferece, nomeadamente a Orquestra de sopros, a Orquestra Clássica, a Orquestra Ligeira, o Ensemble de Clarinetes, o ensemble de metais, o ensemble de Academia de Música de Castelo de Paivaitarras, o ensemble de saxofones e os coros.

- ADEP - Associação de Estudo e Defesa do Património Histórico-Cultural de Castelo de Paiva

A ADEP – Associação de Estudo e Defesa do Património Histórico-Cultural de Castelo de Paiva é uma ONGA (organização não governamental de ambiente) de âmbito regional.

O estudo, defesa e divulgação do património e do ambiente do concelho e região, são ainda hoje as áreas de trabalho que balizam as iniciativas e projetos desde a sua constituição, 13 de Agosto de 1980.

A biblioteca, a fotografia, o artesanato, a história, a arqueologia e a etnografia são as principais valências.

No Parque das Tílias, à Fratuária, além do lazer e do sossego, é possível também participar e/ou assistir a algumas lides rurais e etnográficas;

- Agrupamento de Escuteiros 1258 de Castelo de Paiva.

O escutismo visa o crescimento integral da Criança/Jovem nos seus múltiplos aspetos, quer sejam de índole física, intelectual, ou religiosa.

O escutismo é um movimento de fronteira, porque tem uma visão de crescimento individual, de pertença comunitária e com uma forte vertente evangelizadora, sendo constituída por jovens e para jovens, em que os Dirigentes/Chefes são vistos como irmão mais velho.

- Aplauso Padrão

A Associação Cultural Aplauso Padrão nasceu em Oliveira do Arda para sustentar formalmente a ATÍPICA orquestra, projeto musical que trabalha, desde 2010, na preservação, divulgação e recriação da música portuguesa. Sendo uma associação focada na promoção da dinâmica cultural do Couto Mineiro do Pejão, tem alargando as suas ações, procurando a elevação do património musical, ambiental, arquitetónico, dos usos e costumes e outros relevantes para a cultura local.

- Banda Marcial de Bairros

Surge no dealbar do século XIX, no âmbito da cultura musical e representa um passo enorme na melhoria da capacidade de prestação de cultura e capacidade de homenagem à mais profunda das nossas raízes. A Banda de música de Bairros é a par do famoso vinho tinto desta freguesia, a Bandeira que tão bem a representa desde 1810, ano da sua fundação. A Banda Marcial de Bairros tem atualmente 63 executantes e o seu maestro é o Prof. Sérgio Carvalho com uma Direção de Apoio composta por 20 elementos.

- Banda Musical de Fornos

A Banda é constituída por setenta músicos executantes, com idades entre os 11 e os 46 anos, tendo o mérito de conseguir agregar a arte da juventude à experiência dos menos jovens. Considerando que a nossa juventude se mostra, por vezes, avessa a este tipo de manifestação musical, a Banda de Fornos, apesar de ser uma instituição centenária, tem conseguido manter nas suas fileiras um número considerável de jovens executantes, transmitindo a alegria que é própria da mocidade.

Neste contexto, a Banda Musical de Fornos é bem o testemunho da importância que a formação musical dos mais novos tem para a continuidade das Filarmónicas, disponibilizando uma escola de música onde se leciona formação musical, instrumento e classe de conjunto, que é frequentada por crianças de diversas freguesias.

- Banda Musical dos Mineiros do Pejão

A Banda de Música dos Mineiros do Pejão leva a música a diversas localidades onde tem efetuado festividades ou concertos.

Reconhecido que foi o seu mérito no ensino da música, realização de concertos, festividades e outras iniciativas de carácter cultural, adquiriu a qualidade de Pessoa Coletiva de Utilidade Pública, conforme declaração nº 39/2001. 11 Série D.R. nº 27, de 1 de Fevereiro, sendo-lhe entregue diploma assinado por Sua Excelência o Sr. Primeiro-ministro.

A banda dispõe, atualmente, de cerca de 60 elementos.

- Grupo Cénico de Bairros

O Grupo Cénico de Bairros tem como objetivo principal criar e dinamizar a cultura teatral, pautando-se por um trabalho sério e uma exigência qualitativa que lhe permitiu produzir e apresentar peças de vários autores consagrados da cultura Mundial, Portuguesa e até da cultura Paivense em particular, que colmataram em centenas de apresentações por diversos e variados locais da região.

Pelo Grupo Cénico de Bairros já passaram mais de duzentos elementos que com a sua dedicação paixão e amadorismo enalteceram o nome de Bairros e Castelo de Paiva. A Academia de Teatro do Grupo Cénico de Bairros forma e orienta os mais novos para a arte teatral, de forma completamente gratuita a Academia recebe todos os jovens que queiram envergar na cultura e na arte de fazer teatro.

- Associação Cultural e Recreativa de S. Martinho

O Rancho Folclórico de S. Martinho foi fundado em 1993 por pessoas empenhadas em preservar os usos e costumes da sua Terra.

As suas gentes, vivem essencialmente da agricultura, artesanato e outras atividades liberais.

É composto por 55 elementos, que através de recolhas junto das pessoas mais idosas da sua terra fizeram ressurgir a cultura tradicional do meio onde esta inserido. Este grupo etnográfico tem dinamizado, através da sua escola de folclore, a continuidade cultural e a preservação dos usos e costumes da região. Com os trajes, as danças e os cantares, procura transmitir retalhos da vida do povo que se propõem representar.

- Grupo de Danças e Cantares do Paraíso

O Grupo de Danças e Cantares do Paraíso, tem vindo a demonstrar, desde a sua fundação (1993) os usos e costumes das atividades quotidianas das suas gentes em ações de âmbito cultural e recreativo, como festas e romarias.

Tem participado em vários encontros de Festivais de Folclore, dando a conhecer as danças e cantares às entidades em representação do município de Castelo de Paiva. Representa o folclore do Douro Litoral e apresenta um repertório variado. Os seus trajes são representantes do séc. XIX e princípio do séc.XX. de entre estes destacam-se os de trabalho, os domingueiros e de festa. O seu objetivo único é tentar representar fielmente as vivencias dos seus antepassados.

- Rancho Folclórico de Bairros

O Rancho de Bairros procura a cada dia que passa lutar pela verdade do seu Folclore e Etnografia, orgulhando-se de pertencer à Federação do Folclore Português no intuito de ser um digno e fiel intérprete do seu património cultural.

- Rancho Folclórico de Castelo de Paiva

Ao longo da sua existência tem sido um fiel intérprete do Folclore da região do Douro Litoral, organizando festivais folclóricos nacionais e internacionais, tendo varais atuações na televisão e no estrangeiro destacando-se a participação no 1º Festival Luso-brasileiro realizado no Brasil.

- Rancho Folclórico de Nossa Senhora das Amoras

Desde a sua criação que iniciou um trabalho de recolha, ensaios e apresentação de espetáculos em festas populares, romarias, feiras nacionais de agricultura e artesanato, festivais de folclore e outras comemorações de carácter social e cultural.

Paralelamente as associações de cariz desportivo e cultural temos também no território uma grande expressividade de associações de terceiros setor – IPSS que prestam serviços à comunidade e que

assumem uma grande importância em termos de empregabilidade no território (tabela 26). O concelho de Castelo de Paiva tem 15 IPSS:

ENTIDADE	FREGUESIA
APPACDM de Castelo de Paiva	União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso
Associação Centro Social e Cívico Viver S. Martinho	São Martinho de Sardoura
Associação de Combatentes do Ultramar Português	União de Freguesias de Sobrado e Bairros
Associação de Familiares das Vítimas da Tragédia de Entre-os – Rios	União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso
Associação de Reformados, Pensionistas e Idosos de Pedorido	União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso
Associação de Solidariedade Social de Bairros “Os Cucos”	União de Freguesias de Sobrado e Bairros
Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva	União de Freguesias de Sobrado e Bairros
Associação Social, Cultural e Recreativa São Gonçalo de Nojões	Real
Centro Social de Real	Real
Centro Social de Santa Maria de Sardoura	Sta Maria de Sardoura
Centro Social do Couto Mineiro do Pejão	União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso
Centro Social Paroquial de Sobrado	União de Freguesias de Sobrado e Bairros
Centro Social Sol Nascente de Sto. Ildefonso	União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso
Centrum f – Centro de Solidariedade Social de Fornos	Fornos
Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Paiva	União de Freguesias de Sobrado e Bairros

Tabela 26 – Associações do terceiro setor / IPSS de Castelo de Paiva – distribuição por freguesia

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Estas Instituições assumem uma expressividade elevada em termos do território e disponibilizam serviços à comunidade que respondem as diversas necessidades desta desde a infância à terceira idade. São também *stakeholders* importantes na promoção da igualdade e não discriminação.

No que se reporta à composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro setor:

Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector	Masculino	Feminino
Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações	12 (80%)	3 (20%)

Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	38 (58%)	27 (42%)
Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	12 (80%)	3 (20%)
Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	25 (58%)	18 (42%)
Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo	0 (0%)	16 (100%)

Tabela 27 - Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector

Fonte: Município

Foram consultadas as nossas 15 IPSS e a Misericórdia. Verifica-se uma elevada masculinização da composição dos órgãos sociais destas entidades. De ressalvar que há IPSS que não têm direção técnica (valências inexistentes e/ou reduzidas e sem acordos) e outras têm mais do que um, sendo na sua totalidade do sexo feminino (tabela 27).

3.7.1 Desporto

A Câmara Municipal de Castelo de Paiva desenvolve um programa dedicado ao apoio ao associativismo desportivo, reconhecendo o papel insubstituível das associações e clubes desportivos no fomento e generalização da prática desportiva.

Anualmente, a maior parte das coletividades encontram-se nos "Jogos Desportivos" deste concelho, uma iniciativa municipal que serve de ponto de encontro dos atletas do concelho, repartidos em inúmeras modalidades desportivas, culturais e recreativas, levadas a efeito em todas as freguesias.

As associações desportivas do concelho são:

- Associação Cultural e Desportiva de Sabariz
- Associação Desportiva do Casal
- Associação Desportiva do Couto Mineiro
- Associação Desportiva e Cultural CJ Clark's
- Associação Desportiva e Cultural de Bairros
- Associação Desportiva, Cultural e Recreativa do Paraíso
- Associação Desportiva, Cultural e Recreativa Inter Futebol
- Associação Desportiva Aventuras de Paiva
- ARUNI – Associação de Rodas Unidas
- Casa do Povo da Raiva
- Centro Cultural e Desportivo de Bairros - Pesca

- Centro Cultural e Recreativo de S.Martinho
- Centro de Cultura e Desporto de Real
- Centro de Iniciação Desportiva Escolar e Popular de Fornos
- Clube Aeromodelismo do Norte
- Clube de Caça e Pesca de Castelo de Paiva
- Grupo Columbófilo de Castelo de Paiva
- Grupo Desportivo e Cultural de Castelo de Paiva
- Grupo Desportivo de Pedorido
- Hóquei Clube Paivense
- Moto Clube Paivense
- Real Atlético Clube
- Sporting Clube Paivense
- União Desportiva de Folgoso
- Oliveirense Futebol Clube
- TKDCP – Taekwondo Clube Paivense

O Município dispõe ainda de equipamentos dedicados à prática desportiva:

- Pavilhão Municipal de Castelo de Paiva
- Pavilhão Municipal do Couto Mineiro
- Pavilhão Municipal da Cruz da Carreira
- Pavilhão do Centro Cultural e Recreativo de São Martino
- Pavilhão Gimnodesportivo EB2/3 Couto Mineiro
- Pavilhão Gimnodesportivo EB2/3 e Secundário de Castelo de Paiva
- Pavilhão Gimnodesportivo da Póvoa
- Parque de Jogos 29 de Junho – Real
- Parque de Jogos de Pedorido
- Parque de Jogos de Folgoso
- Parque de Jogos do Pejão
- Campo Municipal da Boavista
- Campo Manuel Emílio dos Santos
- Campo de Jogos Oliveirense Futebol Clube
- Piscina Municipal de Castelo de Paiva
- Piscina Municipal do Castelo
- Polidesportivo de Ourais
- Polidesportivo descoberto de Sobrado

- Polidesportivo descoberto de Greire – Sta. Maria de Sardoura
- Polidesportivo descoberto de Vale da Mota – Real
- Polidesportivo descoberto de Casal da Renda – Paraíso
- Polidesportivo da Soalheira _ Bairros
- Polidesportivo da Cepa - Fornos
- Pista de Aeromodelismo da Serrinha – Póvoa
- Parque Urbano de Castelo de Paiva (equipamentos ginástica geriátricos e outros)

O Setor Penedo Lastrão é localizado na margem sul do Rio Douro, a cerca de 30 minutos da cidade do Porto, está integrado na zona periférica do antigo complexo mineiro de Germunde (Couto Mineiro do Pejão), sendo um local privilegiado para a prática de escalada e para a formação de iniciação à prática dessa atividade.

Em Castelo de Paiva é, ainda possível praticar atividades como: atletismo, traille, futsal, futebol, hóquei em patins, ginástica artística, artes marciais, karaté, natação e taekwondo. É também possível disfrutar de atividades relacionadas com desportos náuticos, como é o caso do SUP, canoagem e rafting.



No âmbito da parceria entre a Federação Portuguesa de Futebol e a Câmara Municipal e a Associação de Futebol de Aveiro, vai realizar-se no concelho, durante o mês de Julho 2022, o 3º Torneio de Futebol 7 Inter-Freguesias de Castelo de Paiva, inserido nos XXXVI Jogos Desportivos de Castelo de Paiva, iniciativa que está a decorrer até ao início de Setembro.

Este torneio, que será realizado nos recintos do Campo Municipal da Boavista, em Sobrado, e no Campo Manuel Emílio dos Santos, em S. Martinho, tem como objetivo despertar o interesse pelo futebol e incentivar a prática desportiva e, ao mesmo tempo, destacar o trabalho das coletividades locais que praticam futebol federado e incentivam esta modalidade, bem como enaltecer a força e dinâmica do movimento associativo local.

Note-se que no cartaz de publicitação do evento estão representados ambos os sexos na modalidade futebol, o que é um ponto positivo na comunicação externa do Município.



O Evento RIOS IBÉRICOS TRIATHLON 2022 é uma organização dos Gabinetes de Desporto, Social, Turismo, Cultura e Juventude do Centro Sol Nascente de Castelo de Paiva, em parceria com a Casa do Povo de Vila Boa do Bispo de Marco de Canaveses, Sebolido Ativo - Associação para o Desenvolvimento Social, Cultural e Recreativo de Castelo de Paiva, Câmaras Municipais da região sul pertencentes à CIMTS - Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, Juntas de freguesia envolvente, Associações locais dos diversos municípios e o IPDJ - Instituto Português do Desporto e Juventude, com o apoio técnico da Delegação Norte da Federação de Triatlo de Portugal.

Esta prova também está inserida nos Jogos Desportivos e Culturais de Castelo de Paiva e nos programas desportivos dos municípios de Castelo de Paiva, Marco de Canaveses e Cinfães.



O Município de Castelo de Paiva, em articulação com a ACI de Castelo de Paiva, o grupo Parteraios e os Pedias de Paiva, organizaram a 8ª edição do BTT de Natal, inserida nas atividades natalícias do município e com um cariz solidário, uma vez que a inscrição era o donativo de um bem alimentar que revertia para a loja social que apoia os mais carenciados.



crianças e adultos das técnicas de nado.

A Escola de Natação da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, proporciona todos os anos a prática de várias modalidades aquáticas a mais de duas centenas de pessoas de todas as idades.

Atividades aquáticas da Escola de Natação são:

- Adaptação ao meio aquático: processo que envolve a iniciação à natação, recorrendo ao domínio do corpo na água, com base nos objetivos de cinco domínios: equilíbrio, respiração, imersão, propulsão e salto”.

- Natação Pura: Aprendizagem das técnicas de nado de crianças e adultos e aperfeiçoamento/manutenção de

- Hidroginástica: Não há limite de idades para a prática da hidroginástica. É uma atividade física orientada realizada em piscina, utilizando a água como redutor da ação da gravidade, que conjuga movimento, água e música. Estes são três elementos básicos para a vida, pois o corpo precisa de movimento, para manter as suas funções essenciais. Água, diversão e convívio são elementos fundamentais.

- Natação para Bebés: Promover a adaptação ao meio aquático para bebés a partir dos 6 meses de vida. Pretende-se nestas aulas cultivar laços afetivos entre pai/mãe e filho/filha, através de experiências lúdicas, assim como desenvolver a coordenação, o equilíbrio, a força muscular e noções do espaço.

O Gabinete do Desporto: Câmara Municipal de Castelo de Paiva organizou em 2021 uma Ação de formação cujo tema foi “**Da Formação ao Alto Rendimento: um percurso de exigências**”, em que os destinatários eram dirigentes, treinadores, atletas, árbitros e todos os agentes envolvidos no mundo desportivo.



A ação de formação que teve como objetivos:

- Reconhecer as tarefas a desempenhar quando o contexto é formação de jovens;
- Identificar o que devem e não devem fazer os pais que tem filhos a praticar desporto;
- Perceber como se constrói um atleta e quais as suas etapas de formação;
- Entender as necessidades e exigências subjacentes aos atletas e ao treino de alto rendimento;



Um outro tema abordado pelo Município no âmbito dos programas municipais e ciclos de formação foras as “Estratégias Motivacionais e Comunicacionais no Desporto” cujo objetivo era que dotar treinadores de ferramentas de liderança (comunicacionais e motivacionais) no sentido da promoção da motivação e dos níveis de concentração dos atletas, de forma atuar mais eficaz junto dos mesmos.



Um outro tema dinamizado pelo Município foi: “Saúde mental e o Desporto em Tempos de Pandemia - Orientações para a intervenção”.

A formação abordou questões relacionadas como a adaptação a toda a situação de incerteza provocada pela pandemia e tudo o que ela acarreta com competições canceladas (incerteza, grande intervalo de tempo até a época começar, ansiedade, medo de ficar contagiado, etc.) e como equipas técnicas e atletas se podiam adaptar.



Esta Ação de formação destinava-se a atletas, principalmente aos mais jovens, mas também importante para os treinadores e Diretores de clubes. Os objetivos passavam por explorar as competências mentais que pudesssem contribuir para um regresso seguro - emoções, motivação, concentração e resiliência.



Em 2019 decorreu o V Campeonato Municipal de Boccia Séniior - 2019, organizado pela Câmara Municipal de Castelo de Paiva, numa parceria entre o gabinete de desporto e de ação social, onde participam as seguintes instituições:

- ARPIP;
- CSSM de Sardoura;
- CS do Couto Mineiro do Pejão;
- Centro Social de Real;
- Fornos;
- Santa Casa da Misericórdia;
- ACSC Viver S. Martinho;
- ACUP.

Este campeonato inseriu-se no âmbito do programa "Viver Ativo, Viver Melhor" da Câmara Municipal, integrado no projeto MICAS (Movimento, Integração, Cultura, atividade social) direcionado as IPSS com resposta social na área dos idosos.

Em relação ao desporto federado os dados estatísticos obtidos revelam que é uma prática mais masculino (394 = 79%) do que feminina (105 = 21%), particularmente em algumas modalidades como o futebol e futsal. Por sua vez, há um desequilíbrio grande na patinagem com atletas apenas do sexo

feminino. Com base nos dados obtidos, deveria haver maior incentivo para a prática de desporto federado pelo sexo feminino em particular nas modalidades menos representadas (tabela 28).

Modalidade	Masculino	Feminino
Atletismo	85	60
Futebol 7'	170	8
Futebol 11'	50	0
Futsal	81	0
Hóquei em Patins	8	2
Patinagem	0	35
TOTAL	394	105

Tabela 28 – Distribuição dos praticantes de desporto por modalidade e por sexo

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

Fazendo uma análise mais centrada nas crianças e jovens e, de acordo com os dados disponibilizados no Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, na modalidade de Futsal de Formação, note-se que nesta modalidade apenas existem crianças / jovens do sexo masculino como praticantes, sendo de incentivar o sexo feminino à prática da modalidade (tabela 29).

Modalidade Futsal de Formação	Masculino	Feminino
Escolinhas (até 10 anos)	12	0
Infantis (11 -12 anos)	14	0
Iniciados (13 – 14 anos)	13	0
Juniores (16 – 18 anos)	13	0
TOTAL	52	0

Tabela 29 – Distribuição dos praticantes de futsal de formação por faixa etária e por sexo

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

Relativamente a outro Clube, na modalidade de Futebol de Formação, o Clube tem um total de 113 elementos masculinos (8 – 18 anos) na prática da modalidade. Não existem elementos femininos.

Relativamente ao Atletismo, verifica-se que existem mais raparigas do que rapazes envolvidos na sua prática (tabela 30).

Modalidade	Masculino	Feminino
Atletismo	8	12
TOTAL	8	12

Tabela 30 – Distribuição dos praticantes de atletismo por sexo

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

No que se reporta à modalidade Futebol - Camadas Jovens (73 rapazes), distribuídos da seguinte forma por idades (tabela 31):

Modalidade Futebol	Masculino	Feminino
--------------------	-----------	----------

Petizes – (3 – 6 anos)	12	0
Traquinas (7-8 anos)	24	0
Benjamins (9-10 anos)	20	0
Infantis (11 – 12 anos)	17	0
TOTAL	73	0

Tabela 31 – Distribuição dos praticantes de futebol por faixa etária e por sexo

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

Note-se que não existem elementos do sexo feminino nesta modalidade.

Modalidade Formação	Masculino	Feminino
Karaté	2	1
Ballet	5	94
yoga	0	6
TOTAL	7	101

Tabela 32 – Distribuição dos praticantes de desporto por modalidade e por sexo

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

A modalidade de Yoga e Ballet são aquelas em que se verifica maior desequilíbrio entre o número de elementos do sexo feminino e masculino como praticantes, estando as raparigas sobrerepresentadas.

Na modalidade de Hóquei e Patinagem artística - Camadas Jovens, foi identificado um total 44 praticantes, distribuídos da seguinte forma (tabela 33):

Modalidade Formação	Masculino	Feminino
Hóquei (5 – 17 anos)	10	4
Patinagem Artística (5 – 17 anos)	1	29
TOTAL	11	33

Tabela 33 – Distribuição dos praticantes de hóquei e patinagem artística por sexo

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

Se o Hóquei parece ser uma atividade marcadamente masculina, a patinagem artística é quase na sua totalidade constituída por elementos do sexo feminino.

A modalidade de Taekondo – Camadas Jovens tem um total de 11 praticantes distribuídos da seguinte forma por idades (tabela 34):

Modalidade Formação	Nº de praticantes
5 anos	1
8 – 9 anos	3

110 – 12 anos	2
15 – 18 anos	5
TOTAL	11

Tabela 34 – Nº de praticantes de Taekondo por faixa etária

Fonte: Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, 2022

Não existem dados desagregados por sexo pelo que seria importante que fosse feita essa análise.

Acresce que ao longo do período de confinamento e isolamento social foi essencial promover condições para que a população se mantivesse ativa fisicamente. O Município divulgou no seu website sessões de treino durante a época de confinamento, disponibilizando vídeos acessíveis a todos/as, promovidos por técnicos de desporto do município, com exercícios que podiam ser efetuados por crianças, adultos e seniores.



A Câmara Municipal de Castelo de Paiva (Gabinete de Desporto), em parceria com o Agrupamento de Escolas do Couto Mineiro do Pejão e Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva, leciona uma vez por semana aulas de Expressão Físico-Motora às crianças dos jardins de infância deste agrupamento.

A prática de atividade física durante a educação pré-escolar deve proporcionar às crianças oportunidades para a treino da motricidade global e fina, e contribuir para um desenvolvimento multilateral, inclusivo e harmonioso das mesmas.

Os principais objetivos deste projeto são:

- Desenvolver o gosto pelo desporto e o fortalecimento da saúde;

- Adquirir uma cultura desportiva que possa ter continuidade ao longo de toda a vida;
- Desenvolver a coordenação motora;
- Melhorar o desenvolvimento morfo-funcional e a capacidade de adaptação ao esforço;
- Aprender a controlar a agressividade, e respeitar as regras da convivência em grupo;
- Ajustar os comportamentos em função das ações e reações dos colegas.

No que diz respeito ao desporto escolar salienta-se que 63% (50) são rapazes e 37% (30) raparigas praticantes, sendo disponibilizadas modalidades como natação, futsal, gira vólei, atletismo, badminton e ténis mesa nos agrupamentos de escolas do concelho.

Salienta-se que no Agrupamento de Escolas de Couto Mineiro do Pejão existe uma equipa de voleibol feminino e uma equipa de futsal masculino. Não havendo representação de ambos os sexos nestas modalidades (tabela 35).

Grupos/Equipa	Nº Participantes	Participantes Femininos	Participantes Masculinos
Voleibol – Feminino	18	18	0
Futsal – Masculino	18	0	18
Natação – Misto Adaptado	6	2	4
Ténis de Mesa - Misto	18	6	12
BTT – Misto	18	5	13
Desporto sobre rodas	18	9	9

Tabela 35 – Distribuição dos praticantes de desporto escolar por modalidade e por sexo

Fonte: Agrupamento de Escolas do Couto Mineiro do Pejão

Relativamente ao Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva frequentam o desporto escolar 30 alunos, sendo 20 do sexo masculino e 10 sexo feminino, distribuídos pelas modalidades de natação futsal, gira vólei, atletismo e ténis de mesa.

A recolha de informação também nesta área foi complexa atendendo à forma com os diferentes agrupamentos tratam a informação. Não foi possível obter dados sistematizados por modalidade e por sexo para ambos os agrupamentos de escolas. E, mesmo dentro de cada agrupamento nem sempre os dados foram fornecidos tendo em conta os mesmos critérios (idade, sexo, modalidade praticada). A recolha e sistematização da informação e a sua desagregação por sexo também nos agrupamentos escolares, seguindo a mesma lógica teria sido uma mais-valia neste processo.

De acordo com os dados acessíveis e disponibilizados, verifica-se que há necessidade de, no futuro, as entidades locais procederem a uma recolha sistemática de informação do acesso/utilização dos seus serviços.

Segurança e Justiça

Os Municípios têm um importante papel ao nível da prevenção da criminalidade e comportamentos desviantes. É também indispensável a ação das entidades locais no sentido de promover a prevenção da violência, a promoção da igualdade e não discriminação e o respeito pela dignidade dos homens e mulheres. Deste modo, uma entidade que assume estes desígnios deve agir nesse sentido, implementando mecanismos que permitam efetivar uma verdadeira mudança nesse sentido.

A taxa de criminalidade em Castelo de Paiva em 2021 é de 16.9% (dados INE), registando-se um ligeiro aumento face ao ano anterior (2020 – 16.5%). Contudo, nestes últimos dois anos é clara a diminuição desta taxa face a 2019 (22.3%), talvez devido ao contexto pandémico. Em relação a 2021 destacam-se os crimes contra o património (6.1%) e contra a integridade física (4.1%) como as categorias de crime com maior taxa de criminalidade registada (INE). Segundo o Pordata, no que diz respeito aos crimes registados pelas polícias, não havendo dados referentes a 2021, verifica-se que entre 2019 e 2020 houve uma ligeira redução do número de crimes registados de 344 para 252 no total, seguindo a tendência ao nível nacional de redução da criminalidade registada (pordata).

Em 2020, segundo os dados estatísticos, em Castelo de Paiva, são os crimes contra património que tem maior número de casos sinalizados pelas unidades policiais (44%) e os crimes contra pessoas (28%)²⁹. Note-se que os crimes de violência doméstica, contra cônjuge ou análogos tiveram um aumento de 8 casos face ao ano anterior (de 21 para 29 casos, representando 12% da criminalidade registada em 2020, em Castelo de Paiva).

Uma das problemáticas sinalizadas como limitação do concelho de Castelo de Paiva são os casos de violência doméstica e a inexistência ou escassez de respostas, bem como a necessidade premente de uma casa de emergência social (Plano Local Promoção e Proteção de Crianças e Jovens do Concelho de Castelo de Paiva, 2022).

Note-se que a problemática da violência doméstica tem sido trabalhada por algumas entidades como as IPSS's e o CLDS-4G, dirigida a um público-alvo mais adulto e, muitas vezes, em articulação com a própria CPCJ.

Não existe informação acessível da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais sobre cumprimento de penas e medidas não privativas de liberdade ou de execução na comunidade para o Concelho.

1.1 ²⁹ Crimes registados pelas polícias: total e por tipo de crime – Fonte: Pordata.

Também não está disponível informação desagregada por sexo relativa à criminalidade no concelho e às vítimas de crime, de forma a ser possível possa estabelecer conclusões relativamente às eventuais diferenças de género que possam existir a este nível. Foram solicitados dados á GNR de Castelo de Paiva, contudo não foi possível reuni-los atempadamente para serem apresentados neste relatório.

No que diz respeito à prevenção e proteção no âmbito da violência doméstica e de género o Município de Castelo de Paiva faz parte da Rede Intermunicipal Integrada de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica.

No concelho de Castelo de Paiva funciona a Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica “Cataventos”. Trata-se de uma estrutura recente que disponibiliza apoio social, jurídico e psicológico. Esta Estrutura acompanhou em 2021, 16 vítimas do sexo feminino e em 2022, até julho de 2022, acompanha 12 vítimas do sexo feminino e 1 vítima do sexo masculino. Relativamente as crianças que integram estes agregados familiares, as mesmas estão em acompanhamento pela CPCJ de Castelo de Paiva.

De referir que no âmbito desta estrutura também é disponibilizado um apoio psicológico específico a crianças vítimas e/ou integradoras em contextos de violência doméstica, estando neste momento a ser acompanhadas 3 crianças (2 sexo masculino e 1 sexo feminino).

O fenómeno da violência doméstica é um problema que tem grande expressividade no concelho. Apresentamos abaixo os dados relativos às sinalizações junto da GNR, sendo que temos noção de que existem muitos outros que não foram sinalizados e/ou encaminhados para as entidades competentes, isto é, não se encontram registados.



Gráfico 4 - Número de Ocorrências de Violência Doméstica registadas na GNR

Fonte: Município de Castelo de Paiva

No que diz respeito ao número de ocorrências verifica-se um crescendo de casos registados peça GNR desde 2017 com 14 casos registados até 2021 cujo número de casos mais do que duplicou, para 33 ocorrências registadas pela GNR de Castelo de Paiva (Gráfico 4).

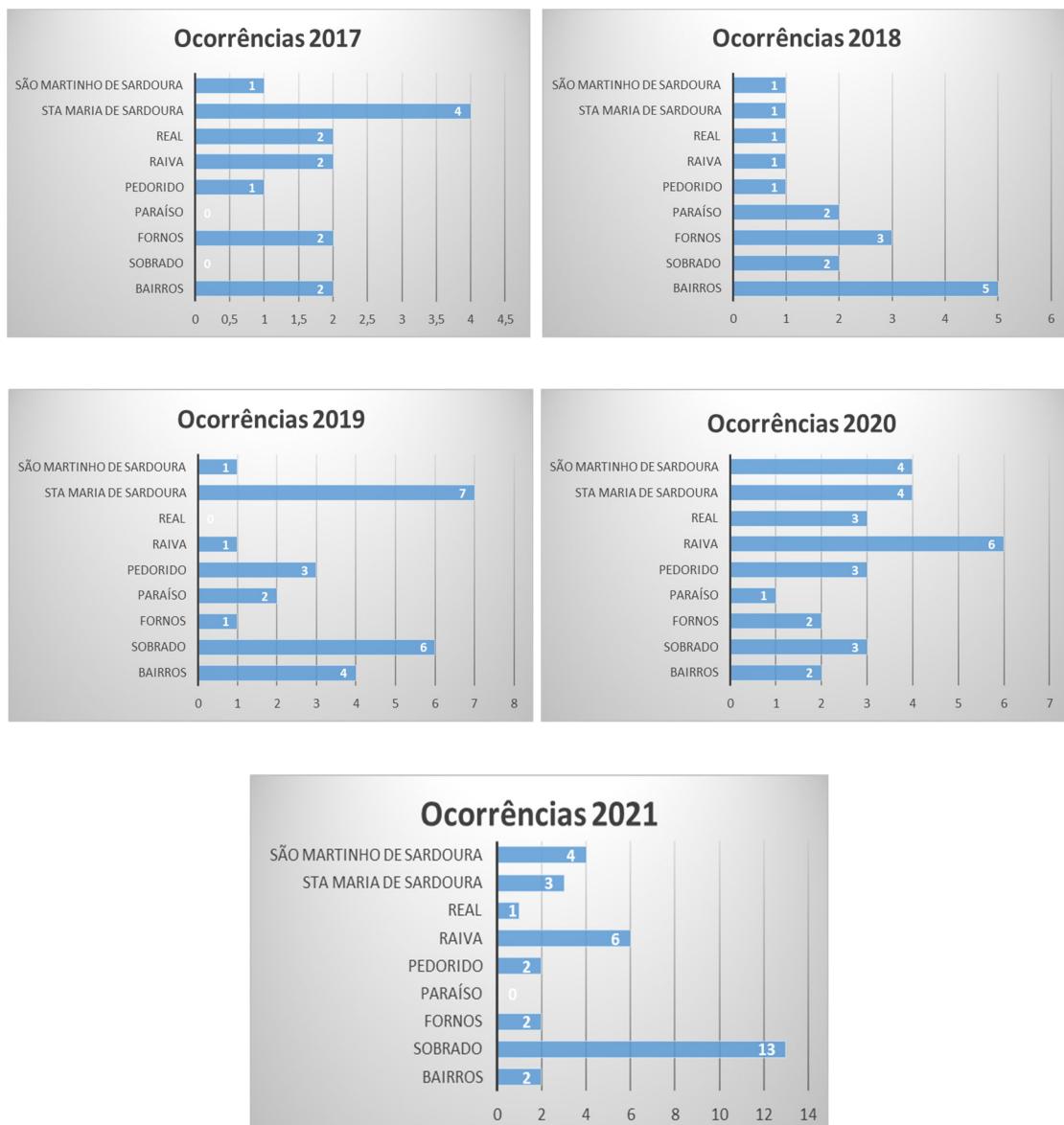


Gráfico 5 - Número de Ocorrências de Violência Doméstica registadas na GNR por freguesia e por ano

Fonte: Município de Castelo de Paiva

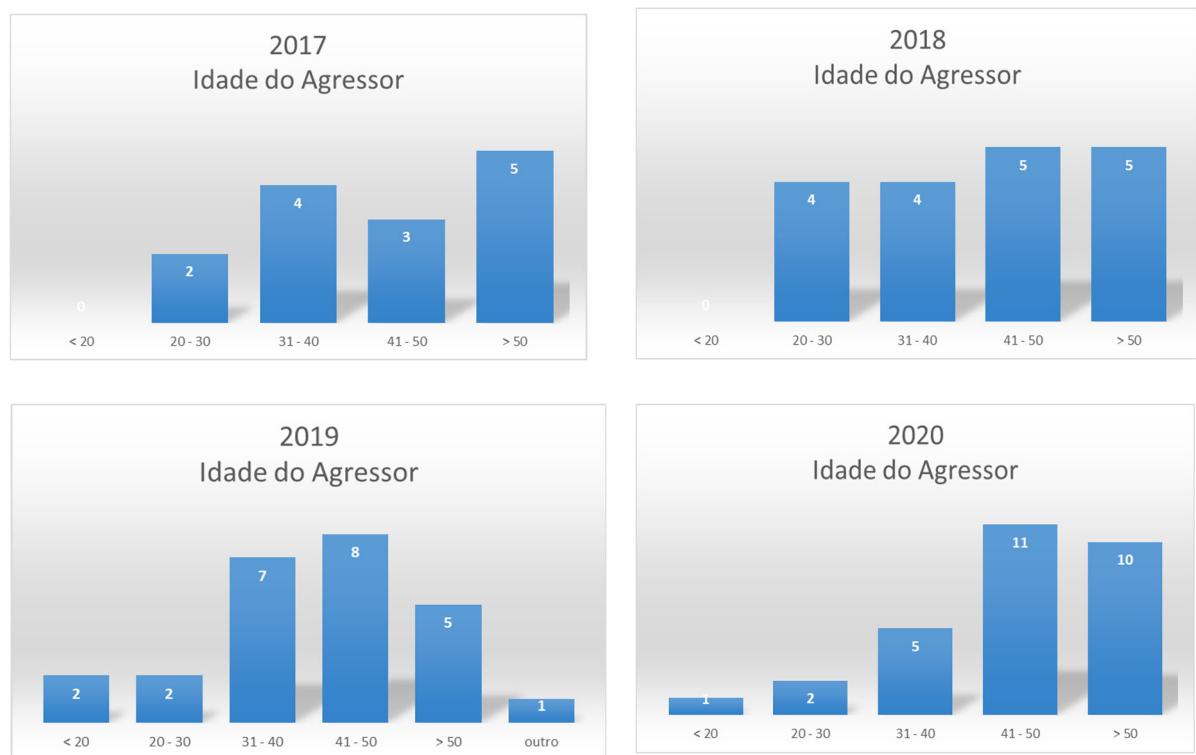
No que diz respeito à distribuição das ocorrências por freguesia do Concelho, verifica-se que as freguesias de São Martinho de Sardoura, Santa Maria de Sardoura, Raiva e Sobrado são as que apresentam maior número de casos, designadamente, no ano de 2021 (gráfico 5).

Caraterização do/a Agressor/a

No que diz respeito ao grau de parentesco normalmente o/a agressor/a é:

- Companheiro/a, ex. companheiro/a; cônjuge ou ex. cônjuge;
- Excepcionalmente: filho/a, pai/mãe e namorado/a;
- Dependência da vítima praticamente inexistente;
- Sair de casa é residual e quando acontece é por medida de coação;
- Comportamentos aditivos – existem algumas situações de consumos de álcool e estupefacientes e jogo;
- A VD é maioritariamente exercida pelo sexo masculino;

No que diz respeito à idade, o/a agressor/a tem, habitualmente, idade superior a 31 anos, sendo que a maior concentração de casos entre 2017 e 2021 encontra-se na faixa etária que corresponde a mais de 50 anos (ver gráficos que se seguem - 6).



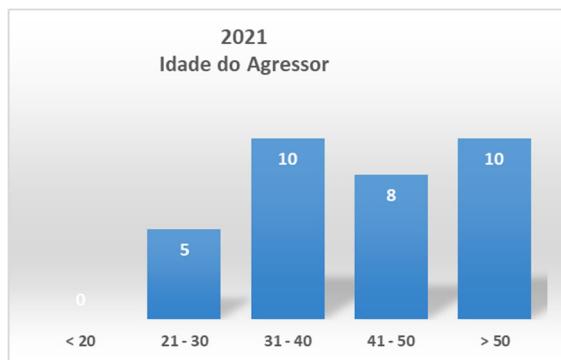


Gráfico 6 - Violência Doméstica registadas na GNR- idade do/a agressor/a (2017 a 2021)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Grau Académico do Agressor

Os/as agressores/as identificados/as, entre 2017 e 2021, apresentam baixos níveis de escolaridade, habitualmente, inferior ao ensino secundário (Gráfico 7).

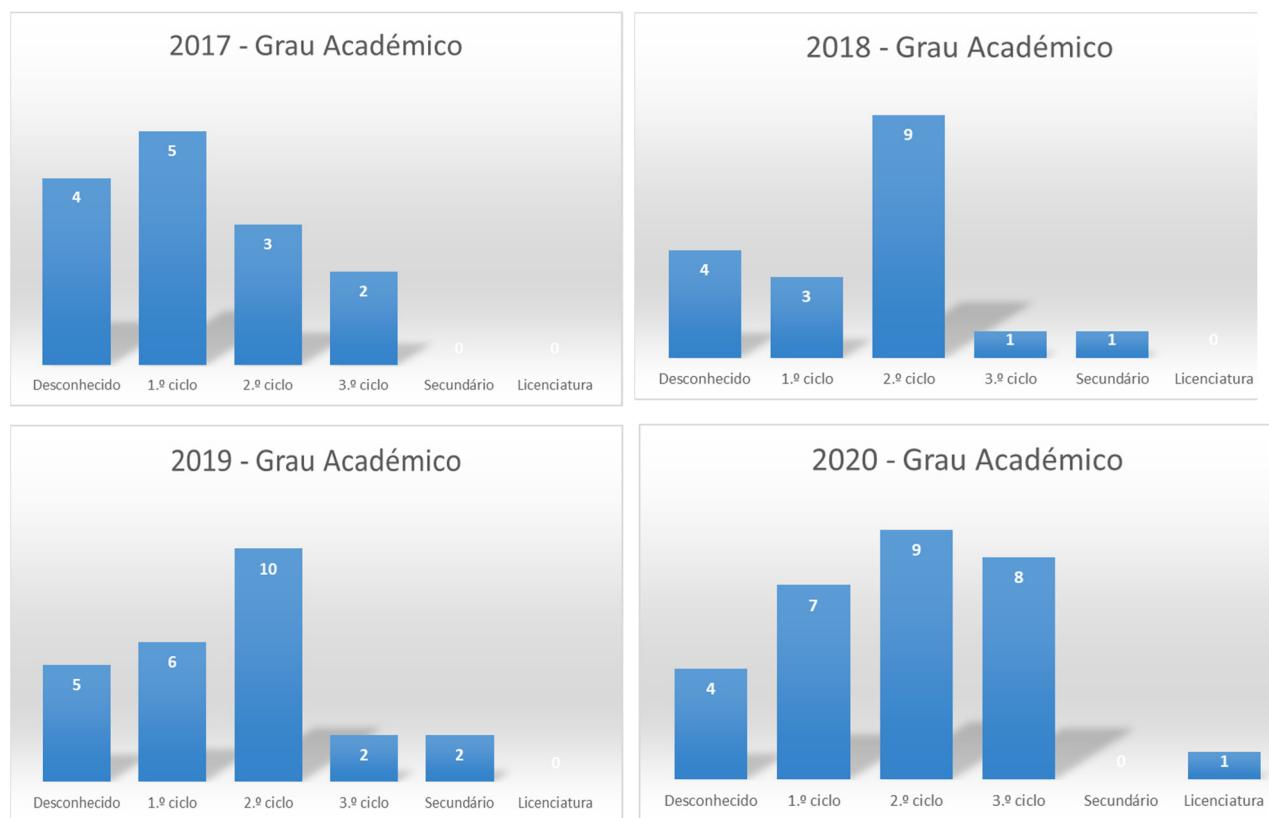




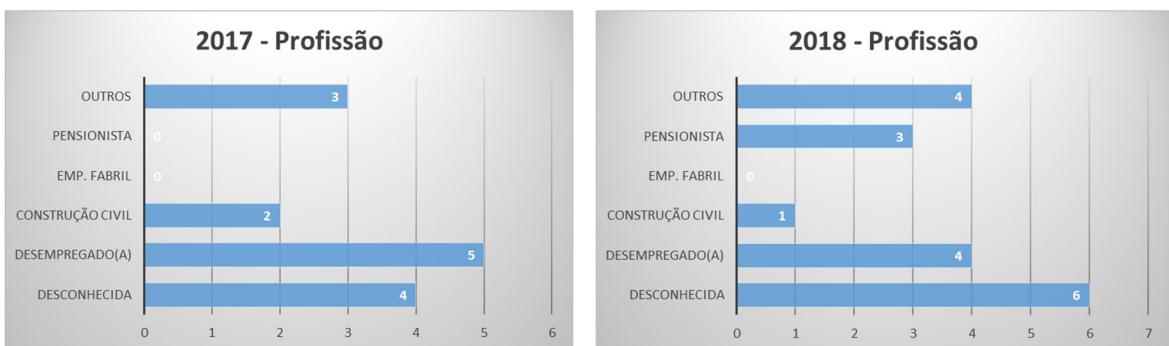
Gráfico 7 - Violência Doméstica registadas na GNR – níveis de escolaridade do/a agressor/a (2017 a 2021)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Profissão do Agressor

Quanto à situação profissional do/a agressor/a (gráfico 8), nos casos registados entre 2017 e 2021, verifica-se que:

- em 2017, destaca-se os 36% de casos que se reportavam a desempregados/as;
- em 2018, verifica-se que 22% dos casos eram desempregados e 33% com profissão desconhecida;
- em 2019, salienta-se que 24% eram desempregados e 20% pensionista.
- em 2020 e 2021, destaca-se o facto de haver maior número de casos cuja profissão do/a agressor/a identificada era na construção civil, seguido dos/as pensionistas e desempregados/as.
- Entre 2017 e 2021 existem vários casos referentes a situação profissional desconhecida ou “outra”, diferente das enumeradas.



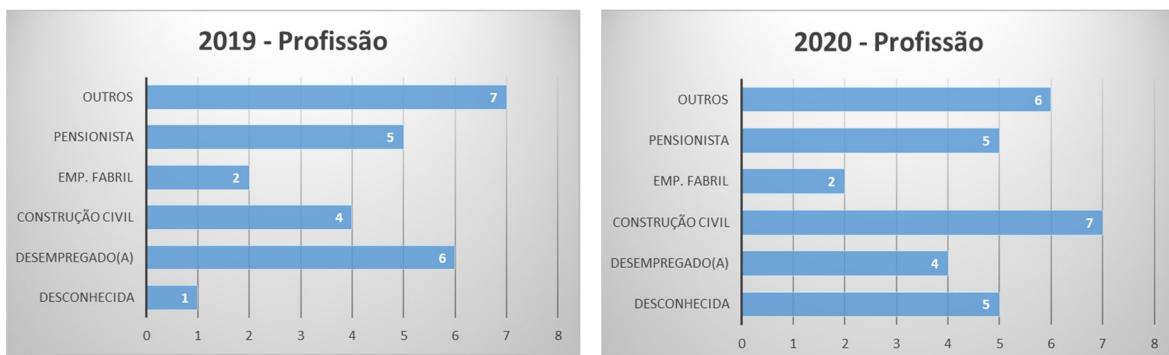


Gráfico 8 - Violência Doméstica registadas na GNR – profissão do/a agressor/a (2017 a 2021)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Caraterização Vítima

No que diz respeito ao grau de parentesco da vítima em relação ao/à agressor/a, verifica-se que habitualmente é:

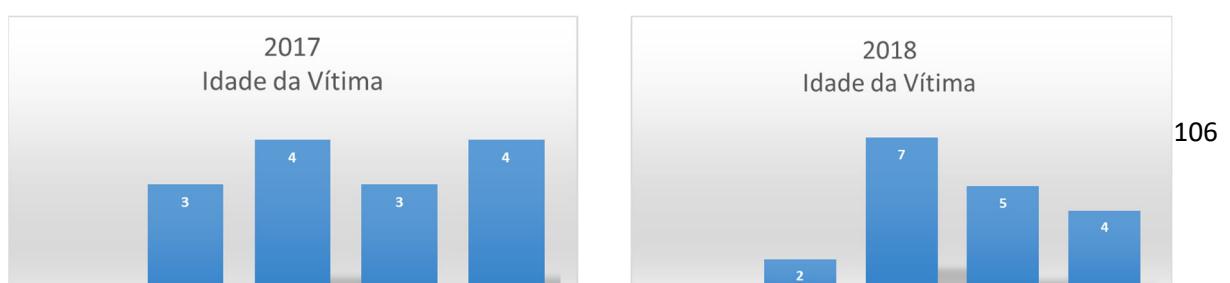
- Companheiro, ex. companheiro; cônjuge ou ex. cônjuge;
- Excepcionalmente: filho, pais e namorado.

Nestas situações constata-se ainda que:

- Há maior dependência da vítima para com o agressor;
- sair de casa é residual e quando acontece, em algumas situações regressam; Contudo, nos últimos dois anos verificaram-se muitas saídas;
- Comportamentos aditivos – existem algumas situações de consumos de álcool e estupefacientes;
- A vítima é maioritariamente do sexo feminino;

No que diz respeito à idade da vítima (gráfico 9), habitualmente tem mais de 31 anos, sendo que entre 2017 e 2021 a maior parte dos casos reportam-se a vítimas com mais de 50 anos (40 no total).

Seguem-se as faixas etárias 41-50 anos e 31-40 anos.



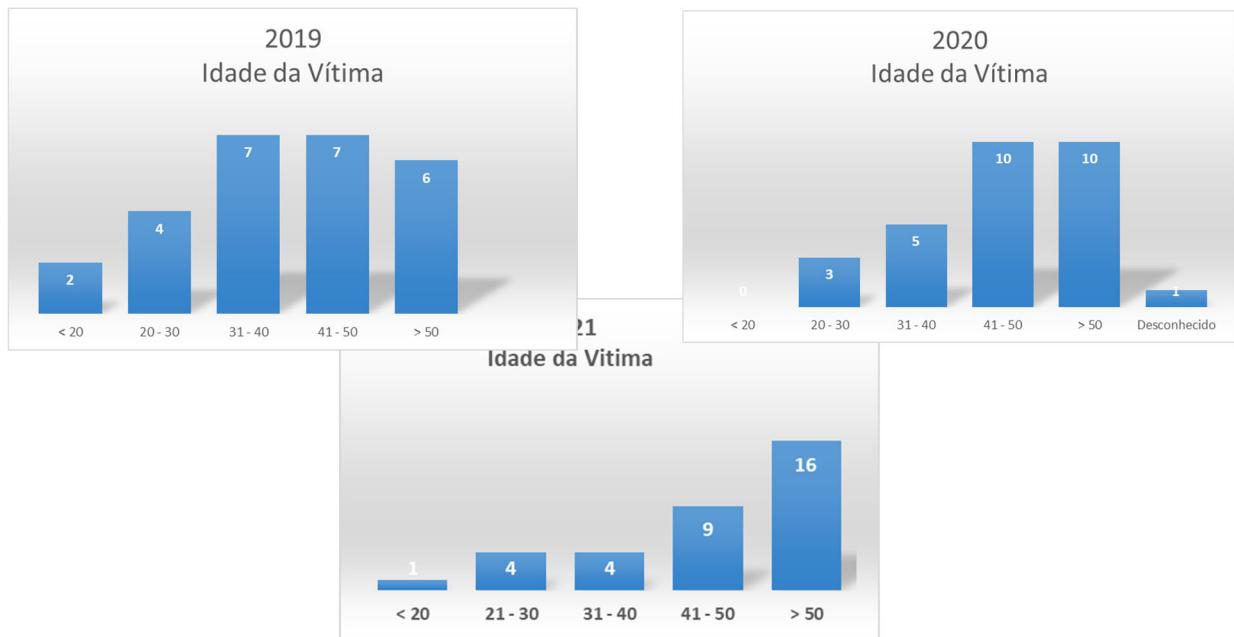
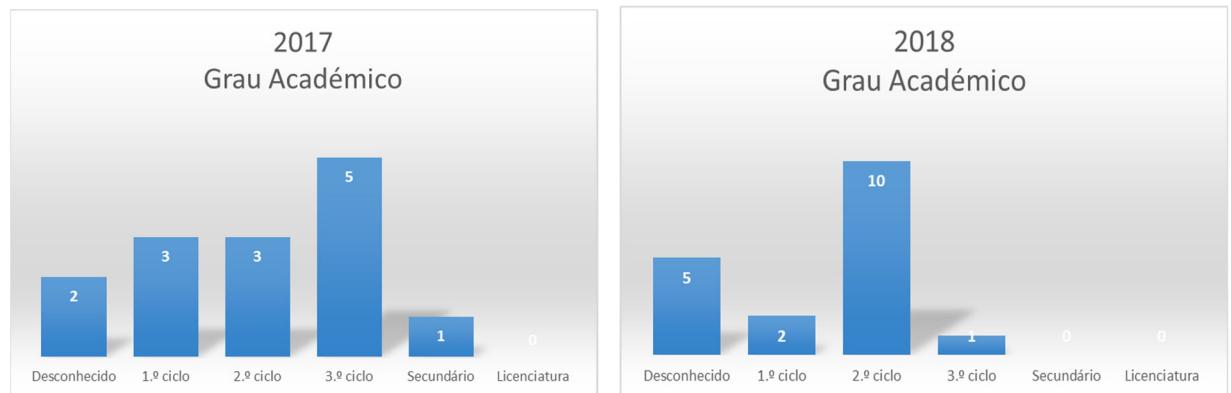


Gráfico 9 - Violência Doméstica registadas na GNR – idade da vítima (2017 a 2021)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Grau Académico

No que concerne ao grau académico das vítimas (gráfico 10), verifica-se que, habitualmente, são pessoas com baixa escolaridade (inferior ao ensino secundário).



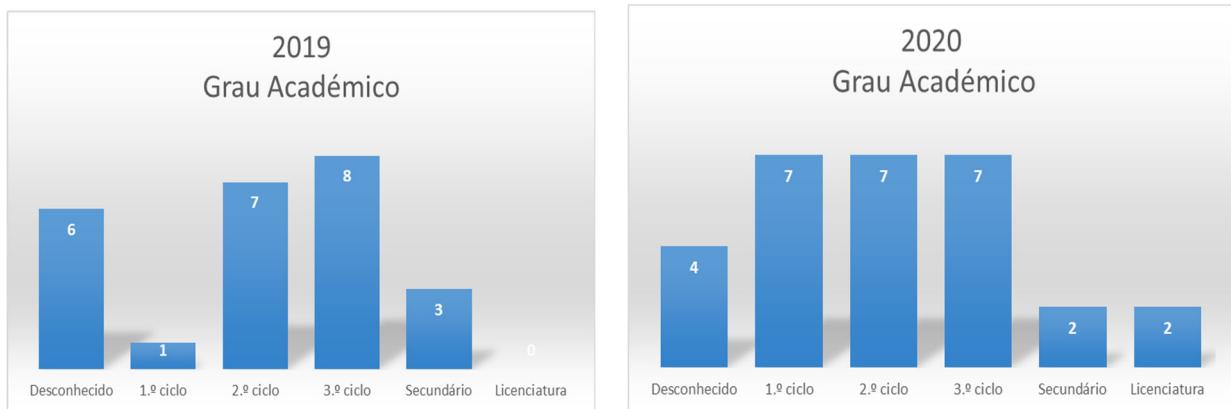


Gráfico 10 - Violência Doméstica registadas na GNR – grau académico da vítima (2017 a 2021)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Profissão

Quanto à situação profissional da vítima (gráfico 11), na maioria dos casos encontra-se no desemprego. Esta situação pode gerar maior vulnerabilidade económico-financeira por parte das vítimas e em relação ao/à agressor/a, potenciando situações de violência doméstica e/ou contribuindo para a sua continuidade no tempo.

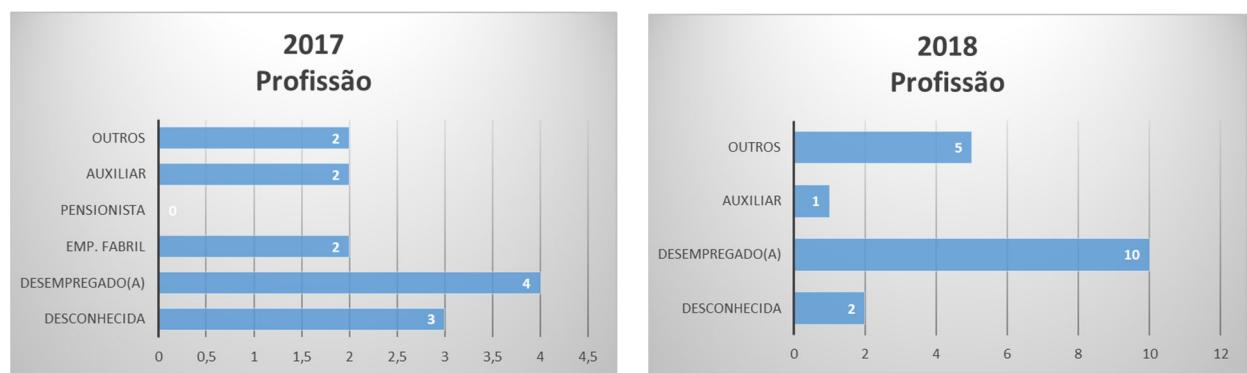




Gráfico 11 - Violência Doméstica registadas na GNR – situação profissional da vítima (2017 a 2021)

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Tipologia de Crimes

No âmbito da violência doméstica (gráfico 12), as tipologias de crime mais comum nas ocorrências registadas são as injúrias, as agressões e as ameaças à vítima.



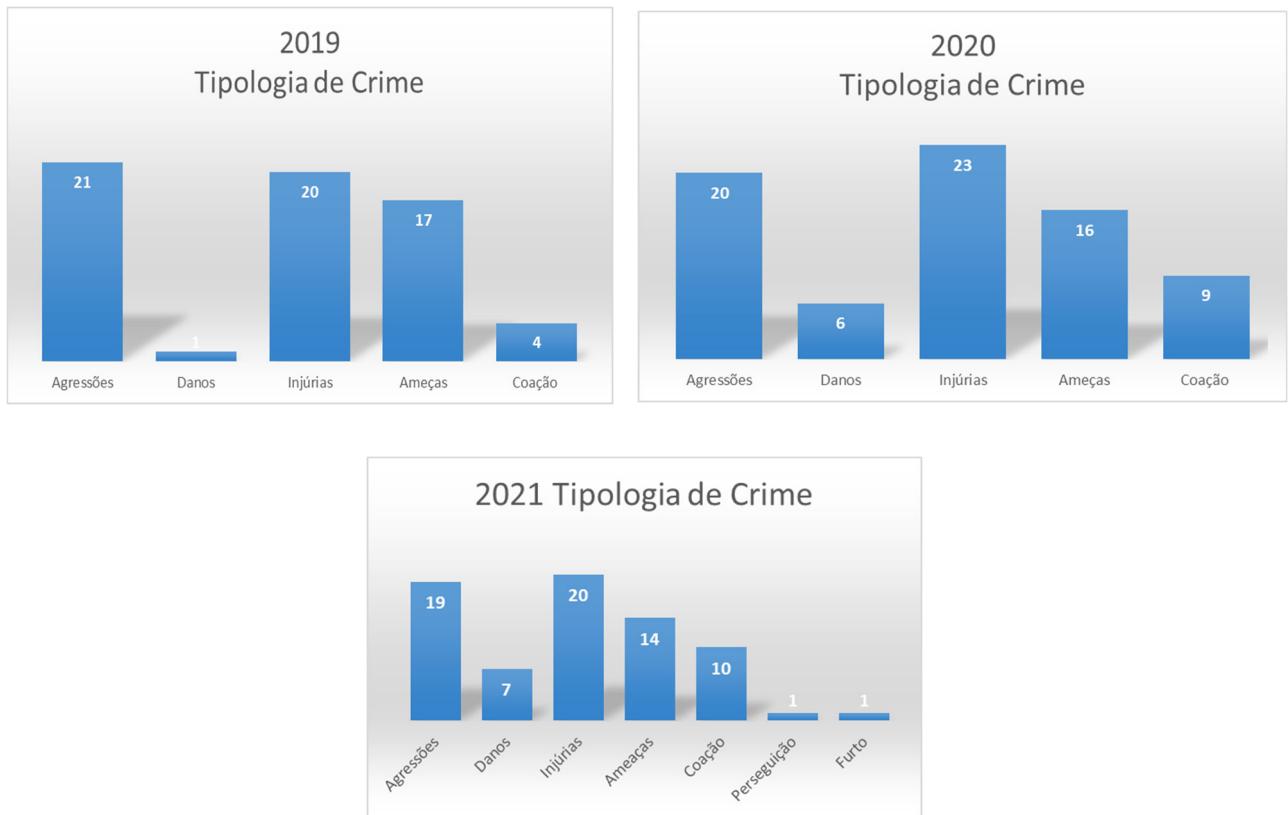


Gráfico 12 - *Violência Doméstica registada na GNR – tipologia de crime (2017 a 2021)*

Fonte: Município de Castelo de Paiva

Em suma:

- Há uma tendência crescente do número de registos oficiais de situações de Violência Doméstica; não esquecer, que existem queixas que são formalizadas diretamente no MP ou em outros Postos Territoriais;
- Muitas das situações envolvem menores, sendo estas encaminhadas para a CPCJ;
- Necessidade de uma intervenção articulada e especializada ao nível local, por forma a criar respostas de proximidade;

Relativamente à sensibilização e formação no domínio da violência doméstica são múltiplas as ações desenvolvidas, nomeadamente em parceria direta com o CLDS 4G, assim como pelo próprio Município. Anualmente é realizado o Seminário sobre a Violência Doméstica, assim como ações de sensibilização junto dos cursos de formação em curso no Município. Relativamente as presenças / participações existe uma maior participação do sexo feminino, apesar de não termos números disponíveis que consigamos disponibilizar.

O Programa P'los Trajetos da Vida também promove ações nestas temáticas, assim como a própria Comissão de Proteção de Crianças e Jovens.

Contudo, os Agrupamentos de Escolas de Castelo de Paiva não dispõem dos dados relativos às formações dos/as seus/suas professores/as, pelo que seria importante começar por saber que necessidades formativas este público-alvo tem. É necessária uma maior sensibilização a este nível e a promoção de ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, envolvendo a comunidade de docentes no tratamento destas temáticas, para que possam ser agentes ativos no terreno educativo, designadamente, na formação dos mais jovens atuando ao nível da formação cívica e prevenção de comportamentos desadequados no que respeita à violência e às questões de género.

Ainda no âmbito da intervenção com a comunidade escolar, salienta-se o Projeto Foco da Associação para o Desenvolvimento de Figueira, em parceria com a CPCJ de Castelo de Paiva que dinamizou no ano letivo 2021/22 ações de sensibilização para a promoção da igualdade de género, num total de 40 ações, dirigidas aos alunos do Pré-Escolar e 1º ciclo (900 crianças), em horário letivo.

Contudo, denota-se a inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como 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, sendo necessário uma maior intervenção do município a este nível, junto das famílias.

Contudo, salienta-se que no âmbito da intervenção no Eixo 2 do Projeto Vida , – CLDS 4G referente à intervenção familiar e parental, preventiva da pobreza infantil, são dinamizadas diversas ações de sensibilização e capacitação para as famílias, para as crianças e jovens, abordando diversas temáticas tais como a promoção dos direitos das crianças, a prevenção dos maus tratos, a parentalidade positiva, a igualdade, o emprego, a economia, a promoção de estilos de vida saudáveis, a prevenção de comportamentos desviantes, a integração na comunidade, a saúde, entre outras (tabela 36).

Atividade	Participantes
Projeto Girassol	21 famílias
Genealogia Positiva	160 famílias
Percursos de Vida	115 famílias
Pacto da Amizade	222 crianças/ jovens
Apadrinha-me	10 crianças/ jovens
Jogo “Bullying”	373 crianças
Magia na Infância	82 crianças
Sorrisos no coração	7 crianças NEE
Música que vinha de dentro da mina	34 crianças
Roda das Emoções	92 crianças
Programa Ambienta-te	15 crianças

Tabela 36 - Atividades dinamizadas pelo Projeto VIDA – CLDS 4G

Fonte: Projeto VIDA – CLDS 4G

A avaliação das ações do CLDS 4G é efetuada por cada atividade não existindo a obrigatoriedade de caraterizar os participantes, mas seria importante conseguir uma análise mais fina, por forma a recolher mais dados sobre o público-alvo, bem como o impacto destas ações na prossecução dos objetivos definidos (Plano Local de Promoção e proteção dos Direitos das Crianças e Jovens, 2022).

A implementação deste tipo de ações junto da comunidade escolar em geral é de extrema importância pelo efeito multiplicador que tem, por apostar na prevenção das situações e na formação de jovens e crianças orientadas para comportamentos normativos e sensibilizados para a diversidade, para a igualdade e não-discriminação contribuindo para uma sociedade mais justa e segura para todos/as.



CPCJ
COMISSÃO DE PROTECÇÃO
DE CRIANÇAS E JOVENS

A Comissão de proteção de crianças e jovens é uma instituição que visa promover um melhor ambiente de crescimento para os jovens. Trata-se de uma entidade oficial não judiciária e com autonomia funcional que visa promover os direitos da criança e do jovem (até aos 18 anos, ou 21 quando solicitado) e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral, de forma a garantir o seu bem-estar e desenvolvimento.

Algumas fragilidades sinalizadas no concelho de Castelo de Paiva estão relacionadas com comportamentos de risco das crianças e jovens, assim como a inexistência ou escassez de respostas, como equipamentos educativos, apoio psicossocial e apoio às famílias.

Deste modo, a CPCJ tem como objetivos:

- Promover e proteger os direitos das crianças e jovens em perigo, no concelho de Castelo de Paiva;
- Trabalhar conjuntamente com as famílias ou quem tenha a guarda de facto das crianças ou jovens no sentido de os proteger das situações de risco, promovendo o seu bem-estar e desenvolvimento integral.

A CPCJ tem como sede a Câmara Municipal de Castelo de Paiva, funcionando de segunda a sexta das 09:00 às 18:00.

A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Castelo de Paiva é composta por 15 elementos, representantes das seguintes entidades:

- Município de Castelo de Paiva;
- Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Aveiro;
- Serviços Locais do Ministério da Educação;
- A.R.S. – Centro de Saúde de Castelo de Paiva;
- Instituições Particulares de Solidariedade Social de carácter não institucional;
- Instituições Particulares de Solidariedade Social com regime de colocação institucional de crianças e jovens;
- Associações desportivas, culturais ou recreativas;
- Associações RNAG;
- G.N.R. de Castelo de Paiva;
- Associações de Pais;
- Cidadãos eletores designados pela Assembleia Municipal de Castelo de Paiva;
- Técnico(s) cooptado(s)

A CPCJ atua mediante a receção de sinalização de situações que envolvam crianças ou jovens em perigo, por parte de qualquer pessoa ou entidade.

Considera-se que a criança ou jovem está em perigo quando, designadamente, se encontra numa das seguintes situações:

- Está abandonada ou vive entregue a si própria;
- Sofre de maus tratos físicos ou psíquicos ou é vítima de abusos sexuais;
- Não recebe os cuidados ou a afeição adequados à sua idade e situação pessoal;
- É obrigada a atividade ou trabalhos excessivos ou inadequados à sua idade, dignidade e situação pessoal ou prejudiciais à sua formação ou desenvolvimento;
- Está sujeita, de forma direta ou indireta, a comportamentos que afetem gravemente a sua segurança ou o seu equilíbrio emocional;
- Assume comportamentos ou se entrega a atividades ou consumos que afetem gravemente a sua saúde, segurança, formação, educação ou desenvolvimento sem que os pais, o representante legal ou quem tenha a guarda de facto lhes oponham de modo adequado a remover esta situação.

Assim, a Comissão procura desenvolver um trabalho com as famílias, aplicando as medidas adequadas para afastar o perigo em que a criança ou jovem se encontra, procurando, garantir as condições que protejam e promovam a sua segurança, saúde, formação, educação e bem-estar. A intervenção da Comissão passa também pelo trabalho com as famílias no sentido de colaborar na sua reorganização em termos emocionais, sociais e relacionais, no sentido de ultrapassar a situação de risco.

A aplicação das medidas de promoção dos direitos e de proteção das crianças e dos jovens é da competência exclusiva das CPCJ e dos tribunais, e visam afastar o perigo em que estes se encontram.

As medidas de promoção são as seguintes:

- apoio junto dos pais;
- apoio junto de outro familiar;
- confiança a pessoa idónea;
- apoio para a autonomia de vida;
- acolhimento familiar;
- acolhimento em instituição;

Em Castelo de Paiva, segundo a tabela que se segue (37), a maior parte das medidas aplicam-se a jovens/crianças do sexo masculino. Entre as medidas existentes as mais comumente aplicadas em 2020 e 2021 são: apoio junto dos pais e o apoio junto de outro familiar.

Medidas Aplicadas	2020	2021

	Masc.	Femin	Masc	Femin
Apoio junto dos pais	47	34	49	38
apoio junto de outro familiar	4	6	5	11
confiança a pessoa idónea	0	0	0	0
apoio para a autonomia de vida	0	0	0	0
acolhimento familiar	0	0	0	0
acolhimento em instituição	0	0	0	0

Tabela 37 - Medidas de Promoção e Proteção da CPCJ 2020/2021

Fonte: CPCJ de Castelo de Paiva

Assim, o Plano Local para a Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva assume-se como um documento orientador para a ação protetiva da CPCJ.

A CPCJ de Castelo de Paiva construiu este plano através da governação integrada. Convocando a participação dos agentes locais, em concreto das entidades com competência em matéria de infância e juventude, na construção do diagnóstico e na definição de um plano estratégico para a promoção dos direitos das crianças e jovens, integrando e complementando respostas já existentes e outras necessidades e prioridades, assente na simplicidade e na construção de um sentimento de pertença motivando uma participação alargada da comunidade local e, em especial da participação das crianças e jovens.

Nos últimos anos algumas entidades têm desenvolvido, quer em articulação com a CPCJ e GNR, quer de forma autónoma, muitas ações de prevenção em diversas temáticas. As escolas têm trabalhado áreas como a violência no namoro, violência entre pares (Bullying e Cyberbullying), dirigidas essencialmente aos jovens a partir do 3º Ciclo. No Pré-escolar e 1º Ciclo as ações têm sido dirigidas para a temática dos direitos das crianças.

Ano	Sexo	0 a 2 anos	3 a 5 anos	6 a 8 anos	9 a 10 anos	11 a 14 anos	15 a 17 anos	18 a 21 anos	Total
2018	Masculino	3	8	12	11	17	17	8	76
	Feminino	2	6	18	7	16	14	4	67
2019	Masculino	3	7	14	4	18	14	3	63
	Feminino	6	7	10	6	16	12	4	61
2020	Masculino	4	8	10	9	12	21	1	65
	Feminino	4	6	5	4	10	14	1	44
2021	Masculino	3	7	9	10	9	14	1	63
	Feminino	6	9	9	5	9	14	1	53

Tabela 38 - Distribuição das crianças/jovens em acompanhamento por faixa etária e sexo

Fonte: Relatórios operacionais da CPCJ de Castelo de Paiva

A maior parte das crianças e jovens acompanhados pela CPCJ, de um modo geral, tem idades compreendidas entre 11-14 e 15-17, seguindo-se as faixas dos 6-8 anos e 9-10 anos. Não se constata uma grande diferença de distribuição por sexo, contudo os jovens do sexo masculino, são os mais sinalizados, o que leva a concluir que poderá existir uma maior probabilidade de comportamentos de risco, associados ao género masculino. Urge, assim, trabalhar de forma preventiva nas faixas etárias mais baixas, por forma a alterar os comportamentos de risco/perigo, nas faixas subsequentes (tabela 38).

Problemática	2018	2019	2020	2021
Negligência (Negligência Grave)	10	5	18	18
Negligência	10	7	20	19
Negligência: Ao nível da saúde	1		1	1
Negligência: Face a comportamentos da criança/jovem	1	1	1	3
ECPCBEDC (Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança): Violência Doméstica	17	21	50	33
ECPCBEDC (Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança): Consumo de álcool	0	1	2	2
CDTR (Está aos cuidados de terceiros em simultâneo com o não exercício pelos pais das suas funções parentais)	0	3	0	0
CJACABED (A criança/jovem assume comportamentos que afeta o seu bem-estar e desenvolvimento sem que os pais se oponham de forma adequada): Comportamentos graves anti-sociais	7	1	4	6
CJACABED: Outros comportamentos	0	3	8	2
CJACABED: Consumo de Estupefacientes	1	1	1	2
CJACABED: Bullying	0	4	1	
MT: Ofensa física por castigo corporal	18	2	2	0
MTPIA: Exercício Abusivo de Autoridade	0	1	0	0
AS: (Abuso Sexual)	2	0	0	1
AS: Aliciamento sexual	2	0	0	1
SPDE: Absentismo Escolar	5	5	12	12

Tabela 39 - Problemáticas dominantes em 2018 a 2021

Fonte: Município

No que diz respeito às problemáticas dominantes a ECPCBEDC (Exposição de forma direta ou indireta a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança), que corresponde às seguintes situações de perigo (Tabela 39):

- Alienação parental – divórcio dos pais e discussões;
- Consumo de estupefacientes pelos progenitores e/ ou outro familiar;
- Exposição a comportamentos de risco (redes sociais, saúde e segurança);
- Privação de contacto familiar;
- Violência doméstica;
- Discussão entre os progenitores, companheiros e/ ou educadores.

Em segundo lugar surge a situação de perigo identificada como “Negligência”, que pode corresponder às seguintes situações:

- Falta de supervisão e acompanhamento familiar;
- Falta de higiene;
- Falta de cuidados alimentares;
- Falta de cuidados de saúde;
- Incumprimento ao nível educativo;
- Negligência grave.

No que concerne à problemática identificada em terceiro lugar a CJACABED (a criança ou jovem assume comportamentos ou se entrega a atividades que afetam gravemente o seu bem-estar e desenvolvimento sem que os pais se oponham de forma adequada, pode corresponder às seguintes situações:

- Comportamentos graves anti-sociais;
- Consumo de substâncias aditivas;
- Bullying;
- Outros comportamentos

Nesta problemática, os comportamentos graves anti sociais, começam a revelar-se nas faixas etárias mais precoces, 3-5 anos, 6-8 anos e 9-10 anos, nas crianças a frequentar a educação pré-escolar e o 1º Ciclo do Ensino Básico. O consumo de substâncias aditivas, bem como outros comportamentos, onde se inclui a automutilação, são situações de perigo que prevalecem nas faixas etárias mais elevadas.

Por fim e, em quarto lugar, a problemática SPDE (situações de perigo em que esteja em causa o direito à educação), como o absentismo escolar, que se revelam a partir das faixas etárias dos 13-14 anos e 15-17 anos.

Das problemáticas dominantes, sobressai, sem margem para dúvidas a da violência doméstica, que deverá ser uma área fundamental a trabalhar ao nível da prevenção e a contemplar como eixo prioritário no plano estratégico de intervenção Plano Local.

A CPCJ de Castelo de Paiva tem desenvolvido ao longo dos anos múltiplas ações integradas nos seus vários Planos de Atividade, bem como participado em outras resultantes das várias parcerias que estabelece com as entidades/ instituições concelhias, ou interconcelhias, das quais se destacam:

- Ações de divulgação dos Direitos das Crianças, com a realização de sessões nas escolas, distribuição de brochuras, e propostas de execução de diversos materiais pelos alunos dos Agrupamentos de Escolas;
- Ações de sensibilização/ palestras/ Workshops, sobre os Direitos das Crianças, situações de perigo, maus-tratos infantis, e outras temáticas, como a violência doméstica, violência no namoro, bullying e ciberbullying, junto da comunidade escolar e da comunidade em geral;
- Colaboração com diferentes entidades sempre que solicitada, no desenvolvimento de projetos locais, participação na organização de palestras e outros eventos, que visem a promoção do bem-estar das crianças e jovens;
- Dinamização da Semana dos Afetos, em colaboração com os Agrupamentos de Escolas;
- Múltiplas atividades integradas na sinalização do mês de abril, “abril – mês da prevenção dos maus-tratos na infância”
- Comemorações de dias internacionais ou mundiais relacionados com as crianças, jovens e famílias;

- Participação no CLAS;
- Participação na Feira Social de Castelo de Paiva;
- Participação no Conselho da Comunidade do ACES do Tâmega II – Vale do Sousa Sul;

3.8 Participação da população na vida local

A população de Castelo de Paiva regista uma taxa de abstenção nas últimas eleições de 42,4% para a Assembleia da República, 59,1% para a Presidência da República, 71,5% para o Parlamento Europeu e 22,2% para a Câmara Municipal.

Nas eleições para o Parlamento Europeu e para a Assembleia da República verifica-se que a taxa de abstenção de Castelo de Paiva supera a média Nacional e revela um aumento da abstenção face às últimas eleições.

Contudo, no que diz respeito às eleições autárquicas houve uma maior participação dos eleitores nos últimos atos eleitorais e a taxa de abstenção em Castelo de Paiva é inferior à média Nacional.

Em relação às eleições para a Presidência da República, apesar da taxa de abstenção registada nas últimas eleições ser inferior à média nacional, verifica-se que houve um aumento da mesma face às anteriores eleições para este cargo político.

Assim, é possível afirmar que é nas eleições para o Parlamento Europeu que há menos participação dos eleitores, apresentando valor mais elevado de abstenção em comparação com as restantes eleições. O processo eleitoral onde se regista maior participação da população é nas eleições autárquicas (22,2% de abstenção).

Assim, face à tendência de aumento da abstenção na maioria dos atos eleitorais realizados e tendo em conta as orientações da Recomendação sobre Participação dos Cidadãos na Vida Pública Local (Recommendation CM/Rec(2018)), segundo os dados analisados, torna-se importante reforçar a participação dos cidadãos na vida pública local, designadamente através:

- Partilha da informação de forma acessível;
- Promoção de uma cultura de participação democrática e de espírito cívico;
- Promoção de uma cultura de proximidade;
- Garantir a participação equilibrada entre os géneros, reconhecendo a importância do contributo de todos na formação de sociedades inclusivas e estáveis.

As ações a levar a cabo no sentido da autarquia ter um papel ativo na promoção e encorajamento à participação dos seus munícipes na vida pública local devem estender-se aos diversos domínios no sentido de incorporar a participação na vida local como algo que faz parte do quotidiano: participação em eleições locais e sistema de democracia representativa, participação dos cidadãos no processo de decisão local e na gestão dos assuntos locais, promoção de comportamentos éticos e de processos de

decisão transparentes; encorajamento da participação de várias categorias de cidadãos (mulheres, crianças e jovens, idosos e pessoas com deficiência).

O Índice de Transparência Municipal (ITM) mede o grau de transparência das Câmaras Municipais, através de uma análise da informação disponibilizada aos cidadãos nos seus web sites. O ITM é composto por 76 indicadores agrupados em sete dimensões, conforme se refere na página web do Município e na imagem abaixo (imagem 1).



Figura 1- Índice de Transparência Municipal (ITM) – 7 dimensões

Fonte: site do Município

Embora o Município de Castelo de Paiva disponibilize no seu website muita informação referente a domínios de atuação do Município e à atividade desenvolvida, é possível detetar algumas lacunas no que se refere à informação acessível online.

Seria importante uma revisão da informação acessível no website, assim como da funcionalidade das hiperligações disponíveis.

Alguns assuntos relevantes acabam por estar referenciados, mas o acesso aos mesmos não é possível, por não haver informação associada ao tópico ou porque a hiperligação não redireciona para a página web onde estaria acessível a informação (ex: espaço para reclamações / sugestões).

Uma outra situação frequente prende-se com o facto de haver relatório disponíveis desatualizados com última referência a 2017 ou 2018 (exemplo balanço social).



sentido, de promover o envolvimento dos municípios de Castelo de Paiva, o Projeto Desafios - Concurso de Ideias, tem como objetivo a apresentação de ideias e projetos criativos, de forma estabelecer um diálogo entre a comunidade e a autarquia valorizando a qualidade da democracia representativa no concelho, com a integração de processos participativos dos cidadãos no desenvolvimento jovem e sustentável do Município.

Em 2016 o tema foi "Desportos Radicais". A implementação/execução da melhor ideia/projeto teve um limite de 10000 euros, atribuindo ainda um prémio de 1000 euros para o promotor da ideia vencedora.

As propostas apresentadas foram as seguintes:

- Alarda
 - Escola Aventura de Castelo de Paiva
 - JustPaddle
 - Douro-Paiva radical: suave, intenso ... extremo
 - Paivadouro 2020

As candidaturas admitidas ficaram disponíveis para consulta e votação online, com o resultado da votação divulgado posteriormente. A avaliação do júri teve uma ponderação de 70% e a votação online de 30%, na classificação final das candidaturas, sendo que depois de atribuída a ideia/projeto vencedora, a sua implementação/execução ficaria concluída durante o ano de 2017.

No seguimento da aprovação por unanimidade, em reunião do Executivo Municipal realizada a dia 22 de Dezembro de 2016, do “Relatório de Análise e de Classificação Final das Candidaturas” elaborado pelo Júri do concurso, o vencedor do “1.º Concurso de Ideias – Projeto Desafios” foi o projeto “Alarda”, da autoria do “Grupo de Dinamização e Cultura de Pedorido”.

Esta foi a única edição desta iniciativa, contudo, poderia ser interessante e útil ao município retomar projetos desta natureza que incentivem à participação cívica da população com projetos de interesse para o município.

3.9 Economia e Emprego

O desenvolvimento do tecido empresarial promove o crescimento económico, o emprego, a competitividade e inovação num território, tornando-o também mais atrativo ao nível económico e social.

É o setor secundário e terciário que empregam grande parte da população de Castelo de Paiva (51.2% e 46%, respetivamente – Censos 2011). Tais valores revelam e confirmam efetivamente o processo de decadência em que se encontra o sector primário a nível nacional, bem como a emancipação do sector terciário face ao secundário.

Note-se que em 2020, foram criadas 139 novas empresas em Castelo de Paiva (INE)³⁰, destacando-se os setores das atividades administrativas e dos serviços de apoio (30), Comércio por grosso e a retalho / reparação de veículos automóveis e motociclos (22), educação (16), agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (15), atividades de saúde humana e apoio social (12) e construção (10).

Os dados estatísticos disponíveis para o Município de Castelo de Paiva indicam que há 221 empregadores/as, dos quais 63 (29%) são mulheres e 158 homens (71%)³¹ (Pordata). Este valor tem evoluído no sentido positivo nos últimos anos, mas muito lentamente, pelo que seria de promover a este nível um maior incentivo ao empreendedorismo feminino.

Em 2011, a maior parte da população empregada é do sexo masculino (61%)³².

Quando analisado o regime de duração de trabalho da população empregada constata-se que em 2019 a maior parte da população encontrava-se empregada a tempo completo (96%). A taxa de homens e mulheres empregados/as a trabalhar a tempo completo é equilibrada (97% e 96%, respetivamente). Apenas 4% das mulheres e 3% dos homens tem um regime de duração de trabalho a tempo parcial (Pordata).

Quanto ao regime de trabalho, a maior parte da população empregada de Castelo de Paiva tem um contrato sem termo (71%, dos quais 39% são mulheres e 32% são homens). Do total de mulheres empregadas, 74% tem um vínculo laboral estável (permanente ou sem termo), enquanto que nos homens essa proporção é de 68%.

³⁰ Nascimentos (N.º) de Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Secção - CAE Rev. 3); Anual - INE, Demografia das empresas

³¹ Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a (Pordata).

³² O pordata não dispõe ainda de dados mais atualizados, desagregados por sexo.

Sexo	Total			Primário CAE: A			Secundário CAE: B - F			Terciário CAE: G - U		
	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M
Nº	2 514	1 180	1 334	61	51	10	1 414	743	671	1 039	386	653
trabalhadores/as												
Ganho médio mensal dos/as	853,04	896,35	814,73	734,44	737,86	716,99	836,53	880,17	788,21	882,47	948,43	843,48
trabalhadores/as												

Tabela 40 – Nº de Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, e ganho médio mensal segundo o setor de atividade (CAE-Rev.3) e o sexo, 2019.

Fonte: Anuário Estatístico, 2019 (MTSSS/GEP, Quadros de pessoal)

No concelho de Castelo de Paiva, o setor de atividade primário e secundário são constituídos, maioritariamente, por elementos do sexo masculino (84% e 53%, respetivamente), enquanto o setor terciário tem maior representatividade feminina (63%) quando analisada a população ativa por conta de outrem. Verifica-se igualmente, que o ganho médio mensal analisado por setor de atividade, revela que me média são os homens que tem maior ganho em cada um dos setores (Tabela 40).

Contudo, quanto analisamos o ganho médio mensal de trabalhadores/as por conta de outrem em 2019, as mulheres apresentam um valor de 814.70€ e os homens de 896.30€, o que perfaz uma diferença de 81.60€ a menos para o sexo feminino (Pordata). Note-se que o ganho mensal é o montante que o/a empregado/a recebe de facto todos os meses. Para além da remuneração de base, inclui outras remunerações pagas pelo empregador, como horas extra, subsídio de férias ou prémios.

No que diz respeito à remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem a diferença entre os valores do sexo feminino e masculino é menor. Em 2019, as mulheres tinham em média uma remuneração base mensal de 697.50€ e os homens de 753.10€, registando-se uma diferença de 55.60€ (Pordata). Note-se que a remuneração de base mensal é o montante que o/a empregado/a tem direito a receber todos os meses pelo horário normal de trabalho.

Note-se que o impacto destas diferenças será maior no caso de famílias monoparentais, sobretudo das famílias monoparentais femininas, que são a maioria, como referido anteriormente. O acesso destas famílias a bens e serviços que dependem da capacidade financeira das mesmas fica, assim, claramente diminuído.

Total	Nível de habilitações									
	Inferior ao 1º ciclo do do ensino básico	1º ciclo do ensino básico	2º ciclo do ensino básico	3º ciclo do ensino básico	Ensino secundário	Curso técnico superior profissional	Bacharelato	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento
2 514	6	211	640	765	684	...	20	163	...	3

Tabela 41 - Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo o nível de habilitações, 2019

(não existe informação recente desagregada por sexo, disponível).

No que respeita os níveis habilitações da população ativa que trabalha por conta de outrem (Tabela 41) verifica-se que grande parte dos trabalhadores tem um nível de escolaridade abaixo do ensino secundário (65%). Apenas 7% da população ativa empregada tem o ensino superior. Cerca de 9% tem um nível de escolaridade igual ou inferior ao 1º ciclo do ensino básico e a maioria da população ativa tem o 2º ou 3º ciclo de escolaridade (56%).

A maior parte dos trabalhadores por conta de outrem do município desempenham funções como: Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (35%) e Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (16%), seguindo-se os Trabalhadores/as não qualificados (14%) e as restantes profissões conforme a tabela abaixo (Tabela 42).

Profissão Principal	Nº de trabalhadores/as
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	129
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	122
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	154
Pessoal administrativo	191
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as	400
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	39
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	892
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem	229
Trabalhadores/as não qualificados	357
TOTAL	2514

Tabela 42 - Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo a profissão principal (CPP-10), 2019³³⁴

(não estão disponíveis dados desagregados por sexo)

Fonte: Anuário estatístico, 2019 (MTSSS/GEP, Quadros de pessoal)

O número médio de desempregados/as inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional tem vindo a aumentar desde 2019 até 2021 (gráfico X). Em 2021 de um total de 694 desempregados/as, 217 eram homens e 477 mulheres (Pordata).

No 1º semestre de 2022 os valores apurados são de 484 inscritos (182 homens e 302 mulheres). No que se reporta as ofertas de emprego foram recebidas 75. Relativamente à integração de desempregados em formação, por sexo, foram integrados 36 homens e 310 mulheres. No que toca a integração de desempregados em emprego, foram integrados 31 homens e 116 mulheres.

Nos projetos CEI foram integrados 2 homens e 3 mulheres e nos projetos CEI+ foram integrados 9 homens e 48 mulheres.

³³ [PORDATA - População Empregada](#) – Note-se que não existem dados desagregados por sexo relativamente a este indicador no documento disponibilizado - Anuário Estatístico (Tabela 6 – separador II.5.18 e Tabela 7 – separador II.5.25).

³⁴ Não existe informação desagregada por sexo para os dados em análise.

Quando analisamos o número de desempregados/as inscritos, desagregando a informação por sexo, verifica-se que habitualmente as mulheres apresentam valores mais elevados de desemprego que os homens (Gráfico 13).

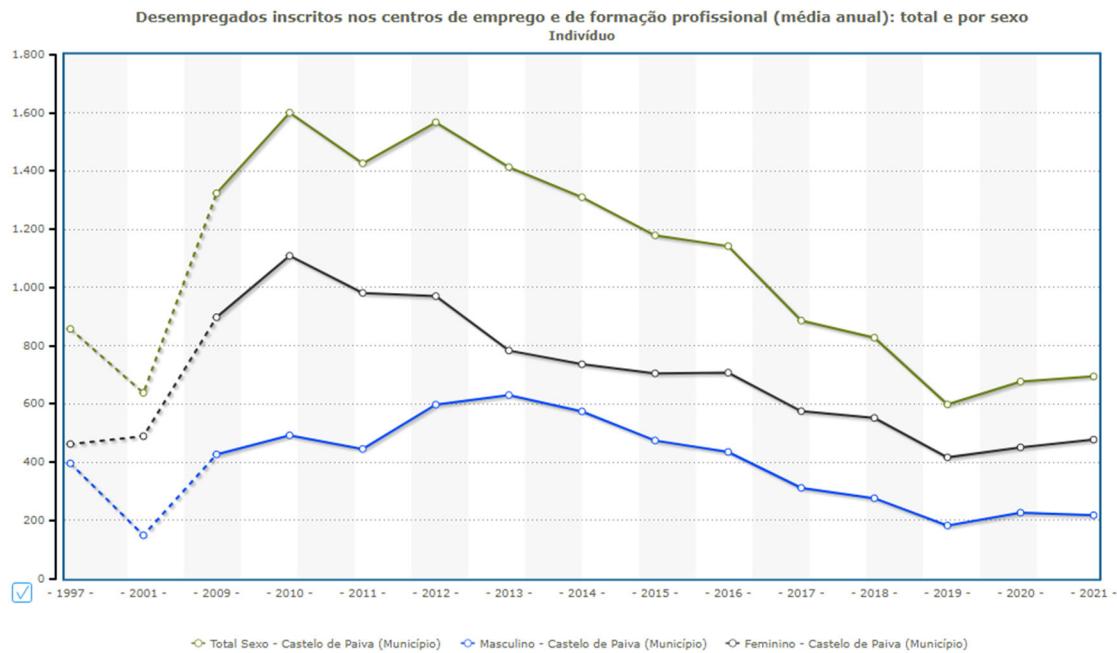


Gráfico 13 – Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo no Município

Fonte: Pordata

Tendo em conta os indicadores refletidos na caracterização da região do Tâmega, a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa criou e desenvolveu uma estratégia de implementação do Plano de Ação para a Agenda da Empregabilidade nesta região, do qual fazem parte do Núcleo Operacional, os representantes dos 11 Municípios (Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Castelo de Paiva, Resende) e representantes sectoriais locais.

O Pacto Territorial para a Empregabilidade do Tâmega e Sousa é um instrumento de mobilização e vinculação de todos os atores com responsabilidade e influência na promoção do emprego e da empregabilidade nesta região, que assume a seguinte visão:

“O Tâmega e Sousa atingirá, até 2015, níveis de empregabilidade que permitam um alinhamento com o nível médio de desenvolvimento do País, em benefício dos jovens à procura do primeiro emprego, da capacidade dos ativos na manutenção ou recuperação de emprego, das empresas no que respeita ao recurso a quadros com as competências que efetivamente necessitam e da própria coesão social e territorial inter e intra regional”.



O Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da Câmara Municipal de Castelo de Paiva é um serviço que presta apoio a jovens e adultos desempregados para a definição ou desenvolvimento do seu percurso de inserção ou reinserção no mercado de trabalho, em estreita cooperação com o Centro de Emprego de Castelo de Paiva.

Segundo os dados do 1º semestre de 2022 referentes à execução da atividade do GIP, verifica-se que do total de 1215 utentes que recorreram a este serviço, a maioria eram do sexo feminino (978 mulheres – 80%).

Verifica-se também que as mulheres em qualquer das faixas etárias consideradas³⁵ são as que mais recorrem ao GIP por comparação com o sexo masculino, assim como no que diz respeito ao grau de escolaridade³⁶.

Verifica-se que 85% das mulheres que recorreram ao GIP são não-subsidiadas e 59% dos homens também são não subsidiados.

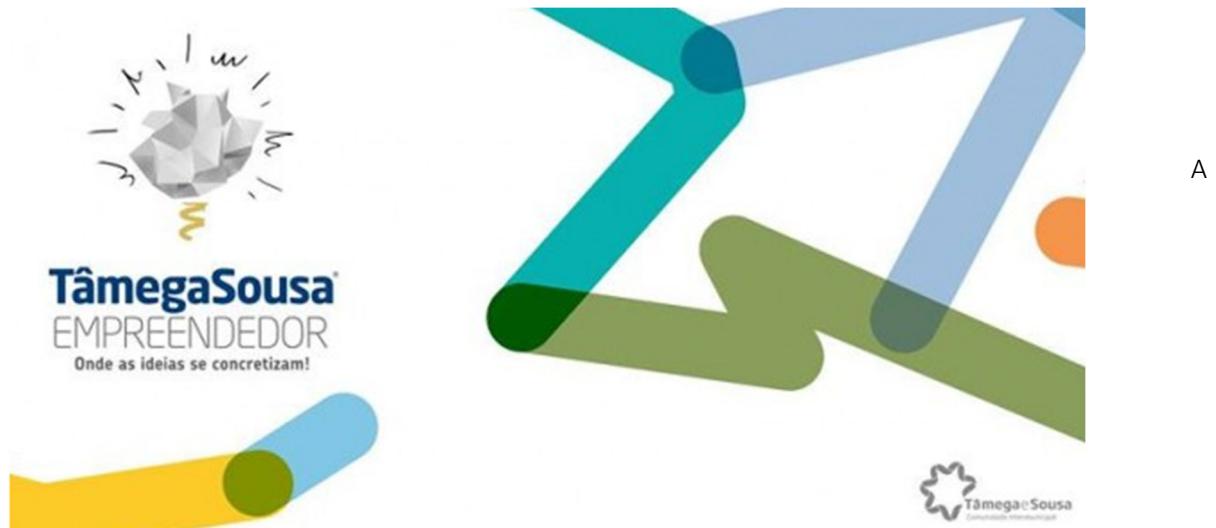
No geral é a faixa etária dos 30 aos 54 anos de idade que mais recorre a este serviço (53%). Quanto ao grau de escolaridade, no geral, a maior parte dos utentes do GIP tem escolaridade igual ou superior ao 12º ano (41%). A maior parte dos utentes do GIP são não subsidiados (80%).

O Balcão Empreendedor, localizado no serviço de Atendimento municipal, surge no âmbito do projeto “Tâmega e Sousa Empreendedor”, com o propósito de dar apoio às ideias e aos projetos empresariais que venham a ser desenvolvidos. Promovido pela Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIMTS), tem em vista o desenvolvimento económico e social da região, através da criação e dinamização de uma rede de apoio à atividade económica. Com esta rede, pretende-se potenciar a criação de novas ideias, negócios inovadores e promover o dinamismo empresarial, potenciando a criação de valor para a região tendo em conta três fatores chave: Pessoas, Inovação e Capital.

³⁵ até aos 29; 30-54 anos e com mais de 55 anos

³⁶ inferior ao 6º ano; entre 6º e 9º ano; entre 9º e 11º ano e 12º ou superior

Para estar mais próximo da comunidade, foram criados os denominados Balcões Empreendedor, localizados nas Câmaras Municipais e Associações Empresariais dos municípios pertencentes à Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.



Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa através da sua Rede de Apoio à Atividade Económica do Tâmega e Sousa, em parceria com a ANJE – Associação Nacional de Jovens Empresários e a Câmara de Comércio Luso-Britânica e a Câmara de Comércio Luso-Alemã, promoveu o TâmegaSousa Informal Business Drink, um evento de networking entre empresários nacionais e estrangeiros.

Reunindo representantes das câmaras do comércio envolvidas e empresários das mais diversas áreas de atividade, o TâmegaSousa Informal Business Drink pretendeu estimular o networking entre empresários do Tâmega e Sousa e empresários estrangeiros radicados em Portugal de uma forma informal e descontraída.

Pretendeu-se ainda potenciar e facilitar novos negócios no mercado internacional, envolvendo empresários desta região, sendo a participação no evento gratuita.

3.10 Sustentabilidade Ambiental

O Município de Castelo de Paiva assume um papel preponderante no contributo para um futuro sustentável.

Os Serviços de Ambiente estão inseridos na Divisão de Obras Municipais e Ambiente (DOMA), tendo como objetivos, entre outros, proceder à gestão dos serviços de ambiente, nomeadamente águas, saneamento, resíduos, higiene pública, jardins e espaços verdes, cemitério municipal e defesa da floresta.

Em 2019, 5.5 % da despesa do Município era aplicada ao domínio da gestão e proteção do ambiente (pordata).

O abastecimento domiciliário de água no concelho de Castelo de Paiva é assegurado por um sistema principal, designado por “sistema central”, cuja água é adquirida à empresa Águas do Douro e Paiva e distribuída a todas as freguesias do Concelho.

Todavia, em virtude da localização geográfica de alguns lugares, tais como o Seixo, Moinho, Mó e Gilde, em Real, e Almansôr, no Paraíso, são abastecidos por sistemas subterrâneos autónomos.

Temos, ainda, os lugares Vilar de Eirigo – Bairros e Nogueira – Paraíso, em que o abastecimento de água é feito por fontanários não ligados à rede pública e que são origem única de água.

Todos estes abastecimentos são sujeitos a análises periódicas à água de acordo com um Plano de Controlo da Qualidade da Água (PCQA) desenvolvido com base no Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de Agosto, na sua redação atual, aprovado pela ERSAR, entidade que superintende nesta área.

A eventual constatação de anomalia na qualidade da água, é imediatamente comunicada à Autoridade de Saúde, que encetará as diligências que achar necessárias em colaboração com o Câmara, no sentido de salvaguardar a saúde pública. O abastecimento normal é ativado logo que as análises à qualidade da água estejam dentro dos parâmetros definidos na Lei os quais serão tornados públicos, através de editais.

Segundo os dados referentes a 2020 (pordata), 98.8% da água controlada do Município foi considerada como sendo de boa qualidade para consumo. É ainda de referir que 96% dos Alojamentos são servidos por sistemas públicos de abastecimento de água e uma percentagem muito inferior de apenas 18% por sistemas de drenagem de águas residuais.

A este nível, foi uma mais-valia a construção da Estação de Tratamento de Águas Residuais (ETAR) de Fornos, Pedorido e de S.ta Maria de Sardoura com tecnologia avançada e eficiente, reforçando a capacidade para tratar os esgotos de mais habitantes das freguesias de Bairros, Fornos, S. Martinho de Sardoura, Sobrado, Pedorido e Raiva. Os trabalhos de construção destas infraestruturas foram imprescindíveis para uma correta recolha e tratamento de saneamento, permitindo a desativação das fossas sépticas existentes.

Este investimento contribuiu para a preservação ambiental e melhoria significativa da água do rio Douro, e para proporcionar às gerações atuais e futuras uma melhoria significativa da sua qualidade de

vida, uma vez que a cobertura de saneamento básico nas habitações é apenas de 18%, o que coloca o concelho de Castelo de Paiva num dos piores do país, pelo que a intervenção nesta área torna-se crucial.



A Câmara Municipal é responsável pela recolha e manutenção das infraestruturas de deposição de resíduos, nomeadamente dos contentores de resíduos indiferenciados para deposição de lixo doméstico e ecopontos para deposição de resíduos reciclados.

No que se refere a infraestruturas para a deposição de resíduos indiferenciados (resíduos urbanos) neste Município existem 487 contentores de 800L e 28 contentores semi-enterrados distribuídos por todas as freguesias.

Os resíduos seletivos, nomeadamente Papel/ Cartão, Embalagens (plástico e metal) e Vidro podem ser depositados nos ecopontos existentes no concelho, existindo atualmente 6 ecopontos de superfície e 1 ecoponto enterrado.

Pode-se também depositar os Óleos Alimentares Usados (OAU) nos oleões existentes em todas as freguesias. Para o efeito deve colocar os OAU dentro de garrafas plásticas (capacidade máxima de 3 litros) bem fechadas e usar o oleão mais próximo para a sua deposição. Existem 11 oleões no Concelho.

Estes equipamentos, para além de permitirem um horário alargado para a deposição dos resíduos, garantem uma maior higiene pública e evita a existência de resíduos/gorduras nos locais de deposição do sistema de recolha porta-a-porta. Assim, e atenta esta disponibilidade, o sistema de recolha porta-a-porta foi eliminado. Desta forma, para a deposição de lixo, devem ser utilizados os contentores existentes, sendo expressamente proibida a deposição de resíduos na via pública.

O Município também disponibiliza no seu website informação sobre como proceder à reciclagem de resíduos corretamente e os pontos de localização dos ecopontos.

Tendo como objetivo uma gestão mais eficiente dos resíduos recicláveis, estão também instalados em todos os cemitérios do Concelho ecopontos para a deposição de círios (velas). Estes são depois recolhidos e encaminhados para reciclagem.

Para além destas infraestruturas existe, também, o Ecocentro localizado na Zona Industrial de Felgueiras, na União das freguesias de Sobrado e Bairros.

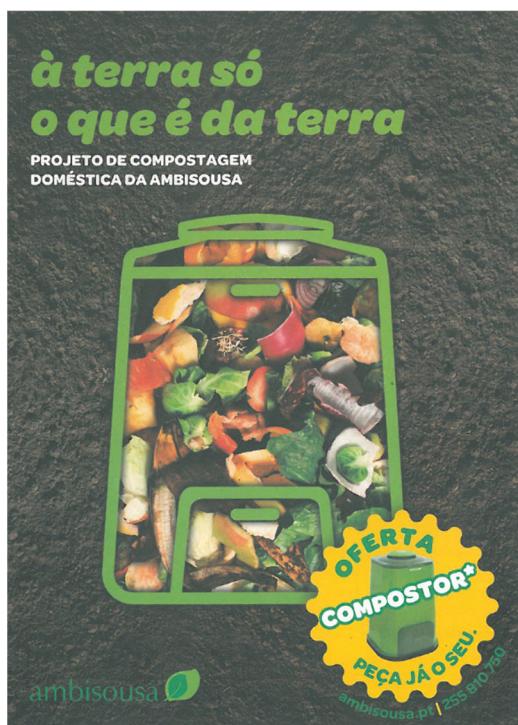
O ecocentro é um parque dotado de contentores de grandes dimensões onde os cidadãos podem depositar alguns tipos de resíduos, que pelas suas características ou dimensões, não podem ser depositados nos contentores de recolha normal. Assim, podem também ser depositados electrodomésticos velhos, móveis ou colchões e Resíduos de Equipamentos Elétricos e Eletrónicos (REE's).

Além disso, pode-se ainda levar ao Ecocentro todo o tipo de resíduos recicláveis como o papel/ cartão, vidro, plásticos e metais.

Salienta-se, ainda, que a Portaria n.º 187/2014, de 17 de setembro, aprovou o Plano Estratégico para os Resíduos Urbanos (PERSU 2020), o qual estabelece a visão, os objetivos, as metas globais e as metas

específicas por Sistema de Gestão de RU, as medidas a implementar no quadro dos resíduos urbanos no período 2014 a 2020, bem como a estratégia que suporta a sua execução, contribuindo para o cumprimento das metas nacionais e comunitárias nesta matéria, pelo que o Município de Castelo de Paiva procedeu à elaboração e aprovação do Plano de Ação do PERSU em abril de 2015.

De salientar, também, que tem havido um aumento dos Resíduos urbanos recolhidos seletivamente por habitante em Castelo de Paiva. De 2011 para 2020, regista-se um aumento do rácio de cerca de 16kg/hab. (aprox. 15 kg/hab. para 31 kg/hab.).



A compostagem é um processo biológico através do qual os microrganismos transformam a matéria orgânica (folhas, papel, restos de fruta e hortaliças) numa substância semelhante ao solo, à qual chamamos de composto.

Este composto, rico em nutrientes, melhora o crescimento das plantas, relvados e jardins.

A Ambisousa, juntamente com o Município, tem em curso uma campanha que visa aumentar e divulgar a compostagem no âmbito da qual serão disponibilizados, gratuitamente, compostores às habitações que possuam espaços adequados à prática da compostagem: jardins, hortas, quintas e pomares. Os munícipes podem requerer no website do município a disponibilização de um compostor nas suas casas.

A floresta desempenha no Concelho de Castelo de Paiva um papel importante e indelével na conservação de equilíbrios fundamentais, na economia da região e na vida da comunidade, ocupando a grande parte do território do município.

Este património florestal deve merecer uma particular atenção, quanto a todos os aspetos relacionados com a sua estrutura e configuração silvícola, natureza e características da sua situação e produção florestal em geral, das espécies nele existentes e, bem assim, do seu adequado desenvolvimento e proteção.

A CMDFCI - Comissão Municipal de Defesa da Floresta Contra Incêndios de Castelo de Paiva tem a seguinte composição:

- Presidente da Comissão Municipal de Defesa da Floresta;
- Representantes das Juntas de Freguesia;
- Representante do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas (ICNF)
- Representante da Guarda Nacional Republicana;
- Representante das Organizações de Produtores Florestais;
- Representante da IP, S.A;

- Representante da EDP;
- Representante da REN.

A CMDFCI funciona como centro de coordenação e ação local de âmbito municipal, a funcionar sob coordenação do Presidente da Câmara e têm como missão coordenar, a nível local, as ações de defesa da floresta contra incêndios florestais e promover a sua execução.

Castelo de Paiva tem criado vários instrumentos no sentido de promover a proteção das florestas e prevenção de incêndios, entre outros risco coletivos.

O Plano Municipal de Defesa da Floresta (PMDF) visa operacionalizar ao nível local e municipal as normas contidas na legislação de defesa da floresta contra incêndios.

O Plano Operacional Municipal (POM) tem como objetivo a operacionalização das ações de vigilância, deteção, fiscalização, intervenção, combate, rescaldo e vigilância pós-incêndio.

O Plano Municipal de Emergência de Proteção Civil permite enfrentar a generalidade das situações de acidente grave ou catástrofe suscetíveis de afetar pessoas, bens ou o ambiente que se admitem para o concelho, funcionando como instrumento de apoio à organização, calendarização e definição de objetivos no que se refere a exercícios de proteção civil.

O Município de Castelo de Paiva procura também sensibilizar a sua população para a proteção da floresta contra os incêndios, criando, inclusive desdobráveis informativos com os contactos essenciais em caso de perigo de incêndio, bem como através de cartazes informativos sobre o tema.



CASTELO DE PAIVA SEM FOGOS PRECISA DE TODOS

10 PASSOS PARA DEFENDER A SUA CASA DOS INCÊNDIOS FLORESTAIS

1 Reconhecer o problema

No meio rural, por vezes as habitações encontram-se completamente envolvidas por vegetação. Criar uma Faixa de Gestão de Combustíveis (FGC) no terreno envolvente à sua edificação é a sua melhor proteção.

2 Definir a Faixa de Gestão de Combustíveis

Bumirando material inflamável à volta da sua casa, cria um espaço de segurança. Uma faixa de 50 m, no mínimo, reduz as hipóteses de um incêndio florestal, chegar à sua casa. Em caso de dúvida, contacte a sua clínica municipal, os Serviços Florestais ou a organização de produtores florestais da sua região.

OBRIGATÓRIO

- As copas das árvores têm que distanciar entre si, no mínimo, 4m.
- As árvores têm que ser desramadas até 4m acima do solo. Para árvores com altura inferior a 8m, desrama-se apenas a metade inferior.
- As árvores e arbustos têm que estar a mais de 5m dos edifícios. Evitar a projeção das copas sobre os telhados.
- Não acumular lenha ou substâncias inflamáveis dentro da faixa

3 Reduzir a vegetação mais inflamável

Brite a plantação de espécies mais inflamáveis, privilegiando a criação de uma área regada de 10 m em torno da casa. Remova a vegetação mais inflamável e sem qualquer tipo de tratamento (silvas, canas, sebes de cupressos, etc.)

4 Mantenha a faixa limpa

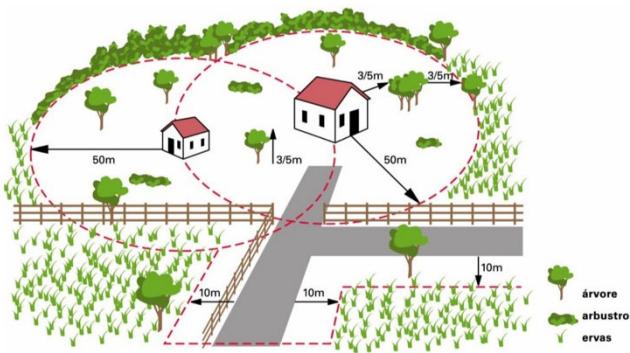
Remova as árvores necessárias de modo a deixar um intervalo entre copas de 4 m no mínimo. Se preferir a altura de árvores dessecadas ou enfraquecidas. Desarma-se árvores 4 m acima do solo. As árvores e arbustos deverão estar distanciados do edifício em 5 m e deverão ser evitada a projeção das copas sobre as coberturas.

5 Limpe a cobertura e outras estruturas da sua casa

Mantenha os cobertos de exploração agrícola e florestal (estrumeiras, mato para a cama de animais, etc.) fora do raio dos 50 m. Bacias de gás, pilhas de lenha e outras substâncias inflamáveis deverão estar igualmente a mais de 50 m da casa ou em compartimentos isolados.

6 Faixa de pavimento não inflamável

Mantenha uma faixa de 1 a 2 m em pavimento não inflamável, em redor da edificação.



7 Acesso desobstruído

No acesso à sua casa, mantenha uma faixa de gestão de combustível de 10 m para cada um dos lados, bem como uma zona que permita a inversão de marcha de veículos de maiores dimensões (veículos de emergência).

8 Mantenha a faixa limpa

A chave para criar a faixa de segurança passa também por remover as ervas secas, folhas mortas, caruas dos pinheiros e ramos que se encontram no chão, na cobertura dos edifícios, caleiras, algezores e passadiços de madeira.

9 Segurança na sua casa

Coloque uma rede de retenção de fagulhas nas chaminés da habitação. Em caso de incêndio não deixe frestas abertas por onde possam entrar fagulhas para o interior da sua casa.

10 Estar preparado para um incêndio

Tenha extintores em casa, para o caso de existir um pequeno foco dentro da mesma. (Mantenha no seu jardim pás, ancinhos e mangueiras facilmente acessíveis. Certifique-se que em sua casa todos sabem onde se encontra este material e que em caso de incêndio deverão contactar o 112).

PROTEÇÃO CIVIL DE CASTELO DE PAIVA

Por último, salienta-se a riqueza do território em termos naturais, cruzado por vários cursos de água, com vários percursos pedestres demarcados, que percorrem zonas de fauna e flora interessantes. Contudo, estes percursos existentes não foram particularmente pensados ou sinalizados para crianças, aspeto que teria certamente um grande potencial e, sobretudo, seria um grande incentivo na formação das crianças ao nível de preservação ambiental. Atendendo a que as escolas têm promovido vários projetos ao nível da defesa do ambiente e na promoção de estilos de vida saudável, seria de extrema importância existir uma articulação entre as entidades escolares e as entidades decisórias das políticas locais, de modo a fomentar a que as crianças e jovens do Concelho conhecessem e se apropriassem do seu próprio território, com todo o potencial natural que ele possui, quer para a prática da atividade física ao ar livre, quer para os benefícios em termos de saúde (Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens, 2022).

4

Diagnóstico do Município – Vertente Interna



4. Diagnóstico do Município - Vertente Interna

4.1 Caracterização dos recursos humanos do Município

Caracterização dos órgãos representativos

Os órgãos representativos do Município são a Assembleia Municipal e a Câmara Municipal.

A Câmara Municipal é o órgão executivo do Município de Castelo de Paiva que executa as competências consagradas na Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais.

A **Câmara Municipal (CM)** tem na sua composição atual para o mandato 2021-2025, decorrente das últimas eleições autárquicas, de 26 de Setembro de 2021, os seguintes 7 elementos:

Presidente

- Eng. José Rocha

Vice-Presidente

- José António Vilela

Vereadores/a

- Liliana Vieira
- José Carvalho
- António Rodrigues
- Vitor Pinho
- Ricardo Alves

O cargo de presidente e vice-presidente é ocupado por um elemento do sexo masculino. O órgão executivo é, ainda, composto por quatro vereadores e uma vereadora (tabela 43).

Masculino	Feminino
6	1

Tabela 43 - Composição do órgão Câmara

Fonte: Município

Verifica-se que no órgão de gestão de topo do município (executivo camarário) há uma fraca representação de elementos do sexo feminino (14% no mandato 2021-2025), correspondendo apenas a uma mulher no cargo de vereadora, o que representa um grande desequilíbrio no que diz respeito à

representatividade de ambos os sexos nos órgãos com poder de decisão local. O Município deve ter em linha de conta essa preocupação, no sentido de promover um maior equilíbrio na representatividade do sexo masculino e feminino no órgão executivo do Município.

No que diz respeito à **Assembleia Municipal (AM)**, é o órgão deliberativo do município, que executa as competências consagradas na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais. A Assembleia Municipal de Castelo de Paiva é composta por 21 representantes das diferentes forças políticas eleitas e pelos 6 Presidentes de Junta de Freguesia.

Assim, a AM é constituída por 27 membros no total, sendo 22% os elementos do sexo feminino (21 homens; 6 mulheres). Note-se que a proporção de mulheres representadas neste órgão não chega a 1/4 do total de elementos que o compõe, sendo necessário promover um maior equilíbrio e representatividade do sexo feminino na Assembleia Municipal, incentivando um envolvimento ativo das mulheres (tabela 44).

Masculino	Feminino
21	6

Tabela 44 - Composição do órgão Assembleia Municipal

Fonte: Município

A AM também é presidida por um homem.

Assim, na composição da Assembleia Municipal temos:

Presidente

- Almiro Moreira

1.º Secretário

- António Carvalho

2.º Secretário

- Ana Rocha

Outros Membros

- Cláudia Pereira
- Carlos Trindade
- António Esteves
- Manuel Marçal

- Inês Martins
- Gonçalo Jesus
- Manuel Pereira
- Maria Ribeiro
- Manuel Mendes
- António Pinto
- Gisela Neves
- Ângelo Fernandes
- José Gonçalves
- Jorge Quintas
- Silvia Cruz
- João Vieira
- Paulo Teixeira
- Paulo Vieira

Presidentes de Freguesia

- Carlos Moreira – JF de Fornos
- Francisco Silva – JF de São Martinho de Sardoura
- António Cunha – União de Freguesias de Sobrado e Bairros
- Joaquim Martins – União de Freguesias de Raiva, Pedorido e Paraíso
- Ricardo Cardoso – JF Sta Maria de Sardoura
- Carlos Rocha – JF de Real

As juntas de freguesia são todas presididas por homens. O executivo das freguesias tem na sua composição 12 homens e 6 mulheres.

Destaca-se que todas as Mesas da Assembleia da Freguesia são presididas por homens

As mesas da assembleia de Freguesia são constituídas por 33 homens e 21 mulheres. Em suma, as 6 freguesias somam um total de 45 homens (62.5%) e 27 mulheres (37.5%) – tabela 45.

	Homens	Mulheres	Total
Membros da Junta de Freguesia	12	6	18
Membros da Assembleia de Freguesia (efetivos)	33	21	54
TOTAIS	45	27	72

Tabela 45 - Composição das JF/UF e Assembleias de Freguesia

Fonte: Município

4.2 Caracterização dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal

Em relação aos cargos **dirigentes** da Câmara Municipal (Tabela 46), salienta-se que Castelo de Paiva, não tem diretores municipais (Direção superior de 1º grau).

Assim, na Direção de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau) existe apenas um elemento do sexo masculino, não havendo representação feminina neste cargo.

Pelo contrário, como chefe de Divisão Municipal (direção intermédia de 2º grau) há apenas representação do sexo feminino - 3 mulheres.

O cargo de direção intermédia de 3º grau é ocupado por 4 homens (57%) e 3 mulheres (43%), sendo o cargo dirigente onde há um maior equilíbrio da representação de ambos os sexos.

	Masculino	Feminino
Diretores/as Municipais (Direção Superior de 1º grau)	n.a	n.a
Diretores/as de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	1	-
Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau).	0	3
Cargos de direção intermédia de 3º grau ou inferior	4	3

Tabela 46 - Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto.

Fonte: Município

Conclui-se, que no Município de Castelo de Paiva os cargos dirigentes são ocupados maioritariamente por elementos do sexo feminino (55%). Contudo, há um desequilíbrio acentuado em alguns cargos dirigentes compostos exclusivamente por elementos femininos ou masculinos como é o caso da direção intermédia de 1º grau e da direção intermédia de 2º grau.

Se analisarmos também o número de trabalhadores/as do Município por cada divisão municipal (n=141), verifica-se que as divisões adstritas as áreas das obras e intervenção direta têm mais homens do que mulheres.

A Câmara Municipal, tem um total de 141 trabalhadores/as, dos quais 43 são mulheres e 98 são homens, correspondendo a 30% e 70%, respectivamente (tabela 47).

	Masculino	Feminino
Serviço de Relações Públicas e Imprensa	1 (100%)	0
Serviço de Veterinário Municipal	1 (100%)	0
Divisão de Administração Geral		

	14 (44%)	18 (56%)
Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento		
	6 (38%)	10 (62%)
Divisão de Planeamento, Urbanismo e Habitação		
	7 (70%)	3 (30%)
Divisão de Obras Municipais e Ambiente		
	69 (81%)	12 (19%)
TOTAL		
	98 (70%)	43 (30%)

Tabela 47 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.

Fonte: Município

Deste modo, quando segmentamos a informação da análise dos Recursos Humanos do Município por áreas e por sexo, verificam-se alguns dados que importa apresentar.

Na Divisão de Planeamento, Urbanismo e Habitação e na Divisão de Obras Municipais e Ambiente é onde há maior diferença entre a proporção de homens e mulheres. Já o sexo feminino está mais representado na Divisão de Administração Geral e na Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento.

No serviço de Relações Públicas e Imprensa e Veterinário Municipal apenas existe um elemento em cada um e ambos do sexo masculino.

Salienta-se, ainda que existem dois assessores do Executivo Municipal, sendo um sexo masculino e um sexo feminino.

O recrutamento de trabalhadores/as para o Município é efetuado por procedimento concursal publicitado, designadamente através de publicação na 2.ª série do Diário da República, nos termos do n.º 2, do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP). Da publicitação do procedimento concursal consta a referência ao número de postos de trabalho a ocupar e respetiva caracterização, de acordo com atribuição, competência ou atividade, carreira, categoria e, quando imprescindível, área de formação académica ou profissional que lhes correspondam. Deste modo, a ocupação das funções é feita tendo em conta um processo de recrutamento e seleção imparciais, pois a tramitação do procedimento concursal encontra-se regulamentada pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, bem como os métodos de seleção utilizar no recrutamento.

Contudo, nos casos em que se constate que há um elemento do sexo masculino e do sexo feminino em iguais condições para ocupação da vaga de trabalho, como forma de promover um maior equilíbrio entre a representação de ambos os sexos deve ser dada preferência ao elemento sub-representado naquela função, setor ou departamento do município, indo de encontro às políticas de igualdade de género e de promoção de igualdade de oportunidades no mercado laboral.

4.3 Política e estrutura retributiva

Os/as trabalhadores/as do Município são avaliados, no que concerne ao seu desempenho, mediante o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, mais concretamente pelo Subsistema de Avaliação do Desempenho dos/as Trabalhadores/as da Administração Pública (SIADAP 3).

A avaliação do desempenho dos/as trabalhadores/as é de caráter bienal, incidindo sobre os seguintes parâmetros:

- a) «Resultados» obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica;
- b) «Competências» que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

O parâmetro «Resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço e da unidade orgânica, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos. São fixados um mínimo de três e um máximo de sete objetivos para cada trabalhador/a.

Assim, o Conselho de Coordenador de Avaliação (CCA) define o número de objetivos por carreira e os objetivos são formulados por cada dirigente. No entanto, desconhece-se que exista alguma norma do CCA que imponha a obrigatoriedade de incluir pelo menos 2 objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, não discriminação e conciliação, pelo que não consta dos objetivos SIADAP nenhum parâmetro que avalie a promoção da igualdade entre homens e mulheres, não discriminação e conciliação da vida pessoal, familiar e pessoal para os colaboradores/as de Castelo de Paiva. Embora não exista nenhuma norma do CCA que imponha a obrigatoriedade de incluir objetivos para a promoção da igualdade entre homens e mulheres, seria importante que o Município equacionasse essa possibilidade.

O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador/a em número não inferior a cinco.

De acordo com o diploma do SIADAP, na sua redação mais atual, a avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do/a trabalhador/a que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;

- e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do/a trabalhador/a e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

Em termos de remunerações na tabela abaixo (48) refere-se os valores de ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

		Masculino	Feminino
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.		1996,61	1802,52
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior		1345,68	1345,68
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.		877,06	877,06
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional		931,30	725,22
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).		Não aplicável	Não aplicável
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;...).		Não aplicável	Não aplicável
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) e/ou portadores de deficiência		552,91€	552,91€

Tabela 48 - Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por categoria e por sexo

Fonte: Município

Importa interpretar os dados que apresentamos acima. Desde logo, as posições remuneratórias são estabelecidas pela carreira e categoria aquando da entrada na Administração Pública, independentemente do género. O mesmo acontece no caso dos dirigentes e no caso do pessoal em comissão de serviço, ou seja, o posicionamento remuneratório está definido por lei consoante o grau, não tendo por isso qualquer discriminação em função do género.

Regra geral, a alteração do posicionamento remuneratório faz-se com a acumulação de pontos no Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, em consonância com o artigo 156º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

No que toca à diferença de salário entre homens e mulheres, nomeadamente, na categoria de Dirigentes, a diferença prende-se com o facto de existir um Diretor de Departamento (homem) com um salário mensal superior aos restantes chefes de divisão. Por último na categoria de Assistente Operacional, esta diferença tem a ver com o facto de os assistentes operacionais do sexo masculino terem mais anos de função pública em relação às mulheres, o que aumenta a diferença.

O Município, pontualmente, recorre aos Estágios PEPAL, abrindo procedimento de recrutamento e seleção de estagiários, no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local, contudo, não existem de momento colocações de estagiários nesse âmbito. Contudo, o Município participou na 4ª, 5ª e 6ª edição do PEPAL. Na 1.ª edição foram colocadas duas estagiárias nas áreas da

arquitetura e direito (sexo feminino). Na 5.ª edição, 4 estagiários (sexo feminino) nas áreas da Arqueologia, Engenharia do Ambiente, Psicologia e Biologia) e na 6.ª edição, 5 estagiários (sexo feminino) nas áreas da Agronomia, Educação, Línguas, Novas Tecnologias da informação e Psicologia do Desporto.

O Município recorre também à celebração de CEI³⁷+, CEI e CEI+ para portadores de deficiência e Emprego Jovem Ativo, em parceria com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Em termos de efetivos são integrados cerca de 80 candidatos/as por ano, distribuídos pelas várias medidas.

Os valores de remuneração a atribuir nestes casos estão definidos por regulamento próprio, não havendo diferenciação entre o sexo masculino e feminino para atribuição do valor médio mensal a receber pelo trabalho prestado.

4.4 Práticas e percepções de igualdade

a) Instrumento de recolha de informação

No que diz respeito às práticas e percepções relacionadas com a promoção da igualdade de género e não-discriminação no Município foi utilizado um inquérito por questionário, de preenchimento online, com 56 questões cuja resposta era fechada e do tipo “sim” ou “não”. Este instrumento de recolha de dados foi enviado a várias entidades do Município.

O questionário e respostas obtidas encontram-se em anexo a este relatório (anexo 6).

Responderam ao questionário um total de 12 pessoas (66% do sexo feminino, 17% do sexo masculino e 17% dos respondentes sinalizaram a opção “outro” quanto à identificação do género). Apesar de o Município ter solicitado uma maior participação das entidades locais, o reduzido número de respostas obtidas limita a análise de dados, assim como a sua representatividade, bem como generalização das conclusões que daí serão retiradas. Desta forma, futuramente, é necessário que as entidades do concelho sejam mais participativas, ativas e colaborativas de forma a que possamos ter um retrato mais fiel à realidade de Castelo de Paiva, juntando o contributo alargado de entidades sediadas ao nível local.

As respostas foram obtidas através de representantes de diferentes entidades, desde o próprio Município, Segurança Social de Castelo de Paiva, GNR, Junta de Freguesia do Concelho, CPCJ, IPSS's de Castelo de Paiva, Associações, Agrupamento de Escolas e entidades da área da saúde, com atividade no concelho. A diversidade do público respondente permite obter respostas variadas no que respeita ao tipo de entidades que fazem parte do Município, contudo, o reduzido número de respostas dificulta a extração de conclusões e uma análise mais fiel à realidade de Castelo de Paiva.

De seguida apresentar-se-ão os resultados da análise quantitativa dos dados recolhidos, procurando identificar-se boas práticas no Município.

No que diz respeito à análise da informação desagregada por sexo iremos analisar as respostas obtidas tendo em conta o total de homens, o total de mulheres, o total de outros/as e o total de inquiridos/as da amostra, no sentido de percebermos se dentro de cada grupo existem diferenças a este nível.

³⁷ Contrato Emprego Inserção

b) Boas práticas no Município

A primeira dimensão de análise do questionário foca-se na missão e valores da organização, no âmbito do seu planeamento estratégico e na inclusão do princípio da igualdade e não discriminação.

A maior parte dos/as inquiridos/as tem a percepção de que na sua organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada como uma prioridade para o desenvolvimento organizacional (91%) – gráfico 14. A análise desagregada por sexo evidencia que homens e mulheres são consensuais nas suas respostas, afirmando que este tema é uma prioridade nas suas organizações.

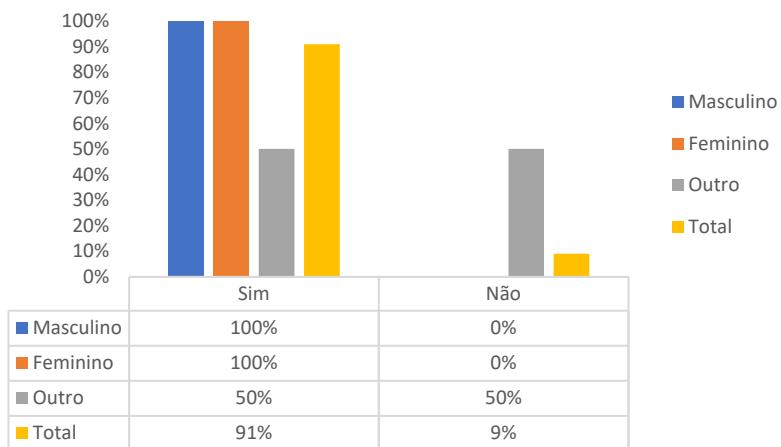


Gráfico 14 – Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional

Em relação à menção expressa nos documentos estratégicos da entidade da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização, os resultados indicam que 67% dos respondentes consideram que na sua organização esse aspeto é tido em consideração. Analisadas as respostas tendo em conta o sexo masculino e feminino, os homens e 75% das mulheres também respondem afirmativamente – gráfico 15. Contudo, 1/3 da amostra (2 mulheres e 2 pessoas identificadas na categoria “outro”, discordam deste aspeto).

Este aspeto de cariz mais formal, assente no facto de uma entidade assumir expressa e inequivocamente a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor promovido pela mesma é importante, no sentido de afirmar a pretensão de cada organização, assim como a transversalidade deste princípio às várias áreas da sua intervenção, fazendo-lhe referência explícita.

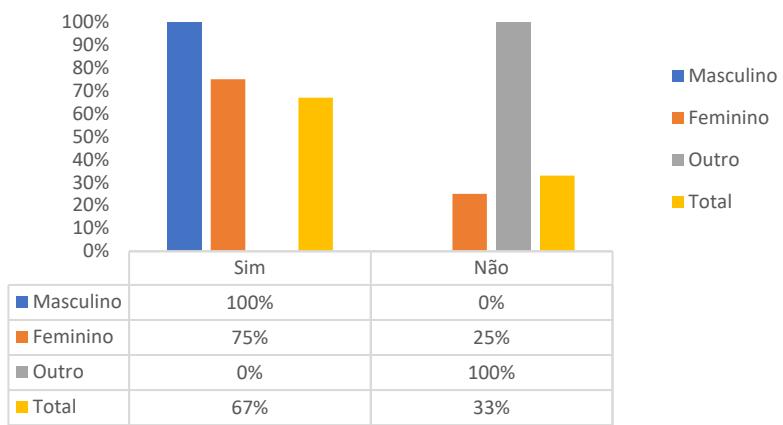


Gráfico 15 – Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

Relativamente ao facto de a entidade promover medidas que especificamente encorajem a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão das entidades, 75% dos/as inquiridos/as afirmam que a entidade promove medidas nesse sentido – gráfico 16.

Quando analisada a informação desagregada por sexo, verifica-se que as respostas negativas provêm do grupo das mulheres e outros/as.

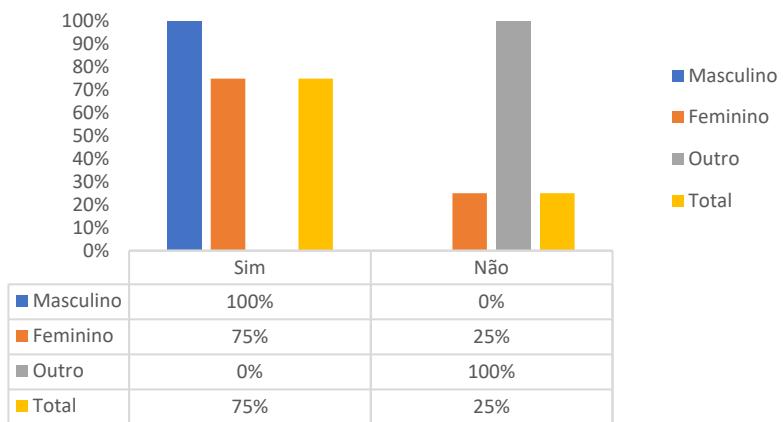


Gráfico 16 – A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

No que diz respeito ao encorajamento à participação equilibrada de mulheres e homens na atividade familiar, verifica-se que de um modo geral os respondentes consideram na sua maioria que as suas entidades promovem medidas específicas com essa finalidade (83%) – gráfico 17.

Contudo, ao analisar a informação desagregada por sexo, 1 mulher e 1 elemento da categoria outro/a são da opinião contrária, por comparação à totalidade dos homens que referem haver esse incentivo.

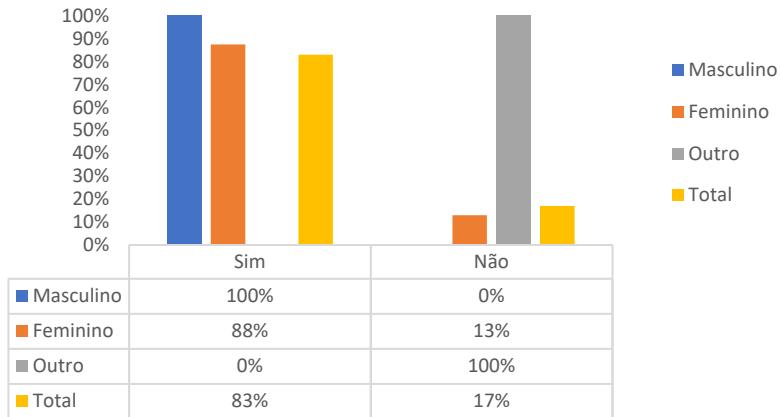


Gráfico 17 – A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar

Quando questionados/as sobre a existência de investimento por parte das entidades das quais fazem parte, conclui-se que a maioria responde negativamente, denotando uma quase ausência de investimento das instituições em relação às questões de género. Apenas 33% dos/as inquiridos/as refere haver lugar à afetação de verbas para essa finalidade, em específico (gráfico 18).

Em relação a esta questão, é no sexo masculino, pouco representado, que as opiniões estão mais divididas.

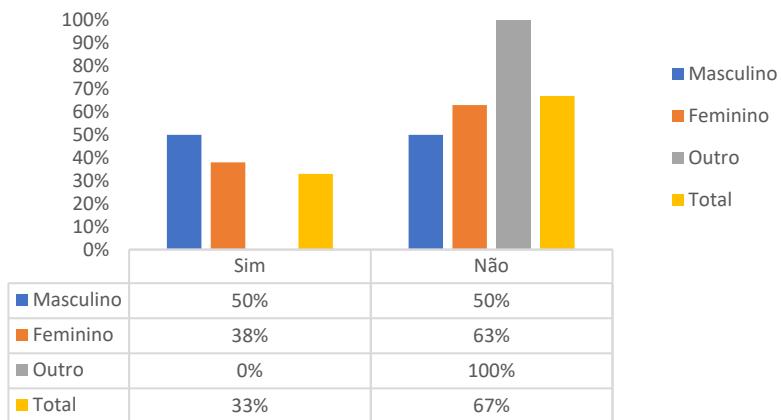


Gráfico 18 – Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

Das pessoas que responderam ao inquérito as opiniões estão divididas em relação ao facto de não existir na organização um plano de ação para Igualdade entre mulheres e homens. Contudo, no grupo masculino os homens são unânimes em responder que existe esse planeamento, contudo nas mulheres e outro tal não acontece (gráfico 19).

O Município de Castelo de Paiva tem desenvolvido no âmbito da sua atividade e intervenção local algumas medidas que vão no sentido de prevenir e combater a exclusão social e discriminação e promover a igualdade.

Deste primeiro diagnóstico em termos de igualdade de género resultará o 1º Plano Municipal para a Igualdade de Género de Castelo de Paiva, iniciando de forma assumida, explícita e inequívoca o planeamento de ações e medidas que visam promover a igualdade e não- discriminação de mulheres e homens. É, assim, importante, neste âmbito, que estas iniciativas sejam disseminadas interna e externamente para que sejam do conhecimento geral e de forma a poderem servir de exemplo de boas práticas a replicar.

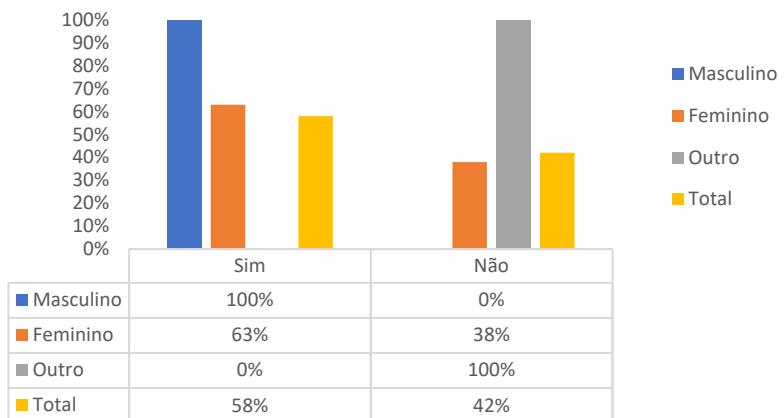


Gráfico 19 – Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens

Em segundo lugar, analisou-se a dimensão relacionada com Recrutamento e seleção de recurso humanos nas entidades.

É unânime entre os/as inquiridos/as que no âmbito dos procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos a entidades tem em consideração o princípio da igualdade de género e não discriminação em função do sexo (gráfico 20).

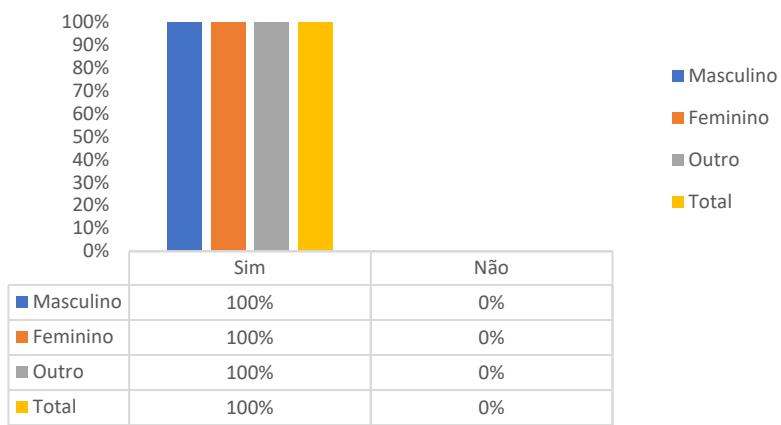


Gráfico 20 – Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

Quanto à questão da organização encorajar a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as a maioria dos/as inquiridos/as considera que sim (83%). Desagregando os dados obtidos por sexo, verifica-se que 25% das mulheres não concordam com a afirmação (gráfico 21).

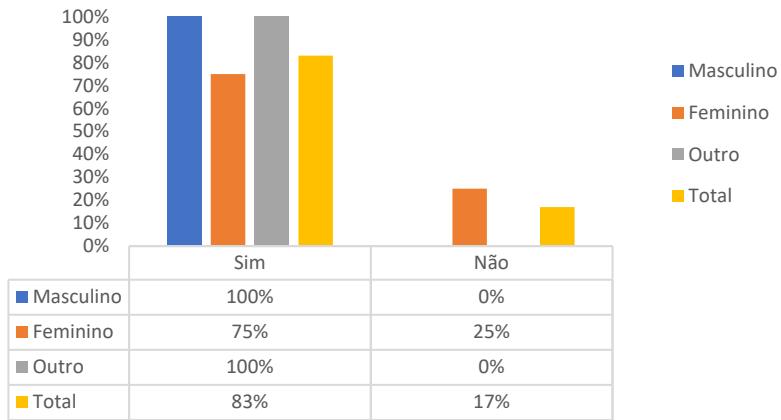


Gráfico 21 – A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

É também consensual que os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil"). Todos/as inquiridos/as consideraram na sua maioria que não existe discriminação a este nível (gráfico 22).

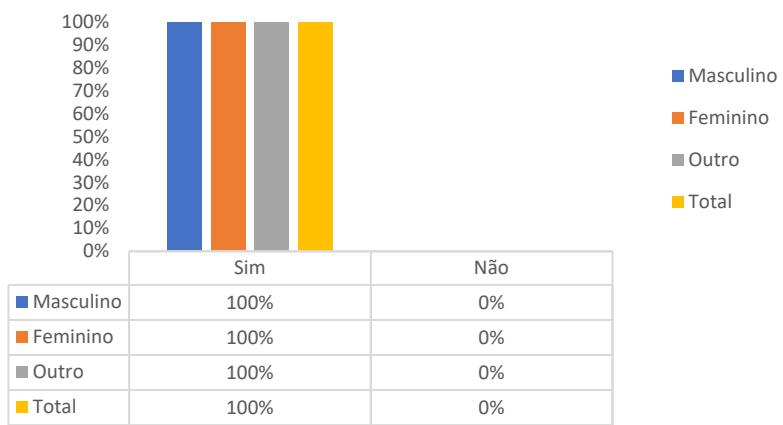


Gráfico 22 – Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?

Quanto à representatividade de mulheres e homens na constituição de equipas de seleção a maioria dos/as inquiridos/as afirma haver esse equilíbrio (92%). A desagregação das respostas por sexo mostra que no sexo feminino houve respostas negativas (gráfico 23).

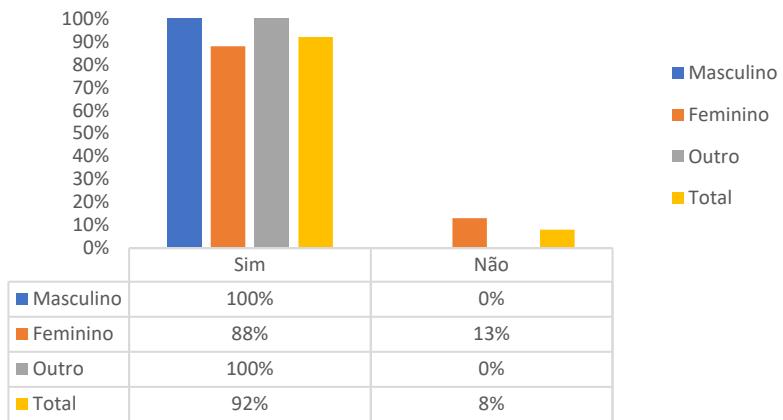


Gráfico 23 – Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Uma das maiores lacunas encontradas é a falta de informação desagregada por sexo relativa a vários domínios da atividade das entidades do concelho.

No que diz respeito à informação referente aos processos de recrutamento e seleção levados a cabo nos últimos 5 anos a maioria dos/as inquiridos/as (67%) refere que a informação não se encontra desagregada por sexo dos/as candidatos/as na organização (gráfico 24).

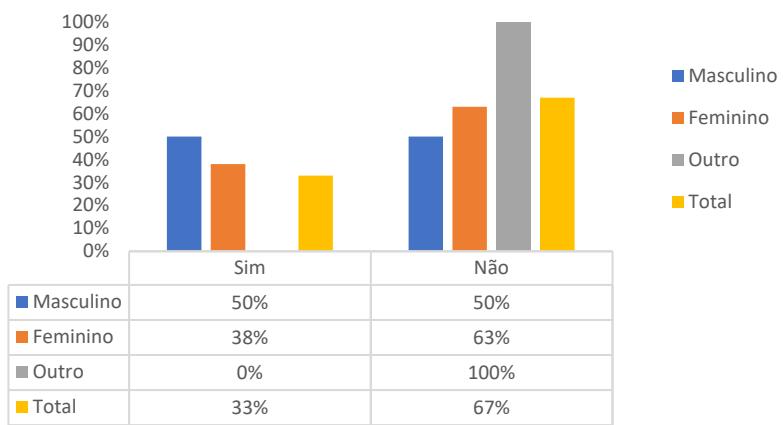


Gráfico 24 – A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

No que se refere à dimensão aprendizagem ao longo da vida, questionou-se os/as inquiridos/as sobre situações relacionadas com estudos / formação.

Os/as respondentes na sua totalidade consideram que a sua organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia (gráfico 25).



Gráfico 25 – A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

Segundo a informação obtida pelas respostas ao questionário, a integração na formação certificada de algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens tem sido uma prioridade, na medida em que 83% dos/as inquiridos/as refere que tal acontece (gráfico 26).

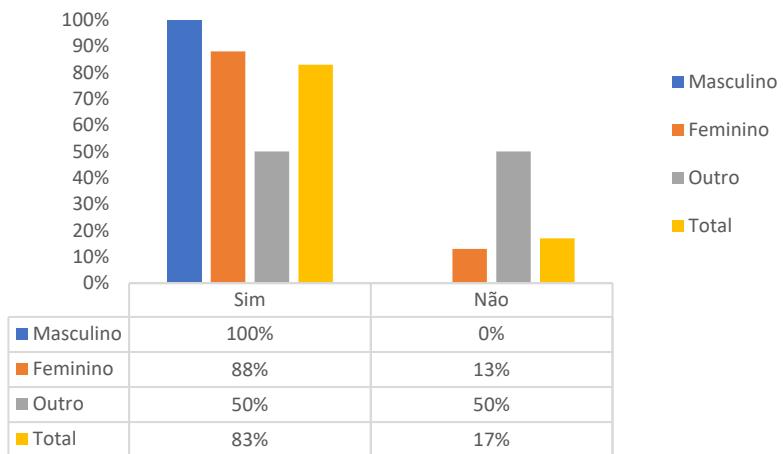


Gráfico 26 – A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

Os respondentes afirmam na sua maioria (92%) que a entidade possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores. Verifica-se que 13% das mulheres tem uma percepção negativa relativamente a este tópico (gráfico 27).

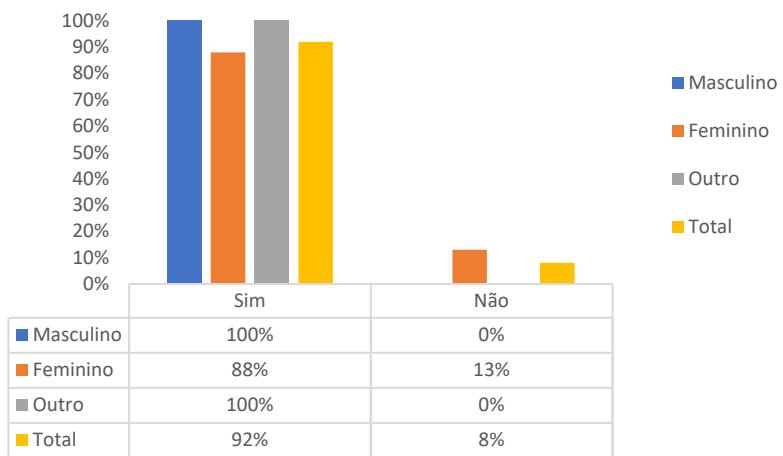


Gráfico 27 – A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

Todos/as os/as respondentes consideram que as suas organizações incentivam uma igual participação de ambos os sexos em processos de aprendizagem ao longo da vida (gráfico 28).

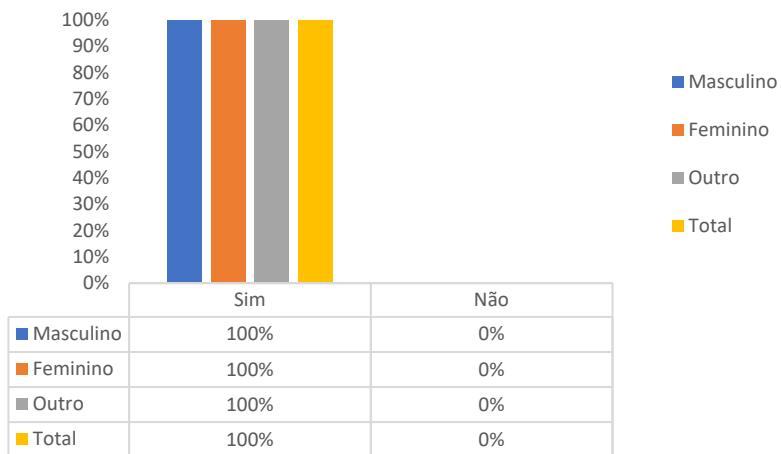


Gráfico 28 – A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida

Em relação ao facto de a organização compensar os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado, 67% da amostra refere que a entidade compensa esses desequilíbrios. Nas mulheres as opiniões estão mais divididas - 50% considera que sim e 50% considera que não, sendo o único grupo a discordar em relação a esta questão (gráfico 29).

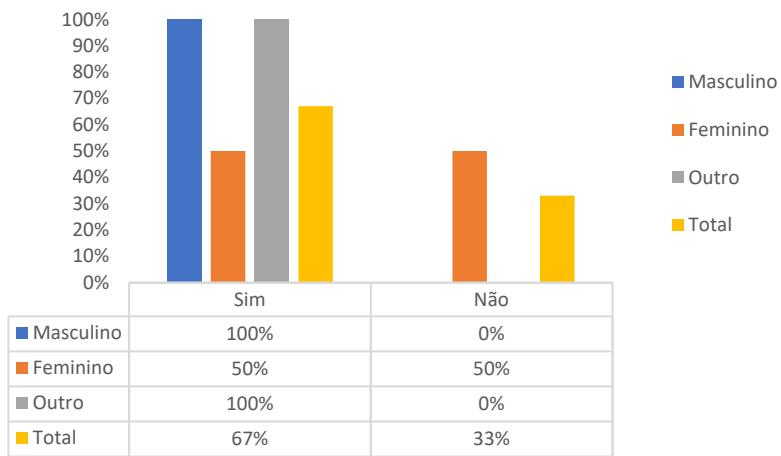


Gráfico 29 – A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-rep

Por último, em relação ao tema Recrutamento e seleção de recursos humanos, verifica-se que na maioria (92%) os/as inquiridos/as consideram que a organização assegura às mulheres e aos homens

igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei. Apenas 13% das mulheres (8% da amostra) considera que tal não acontece (gráfico 30).

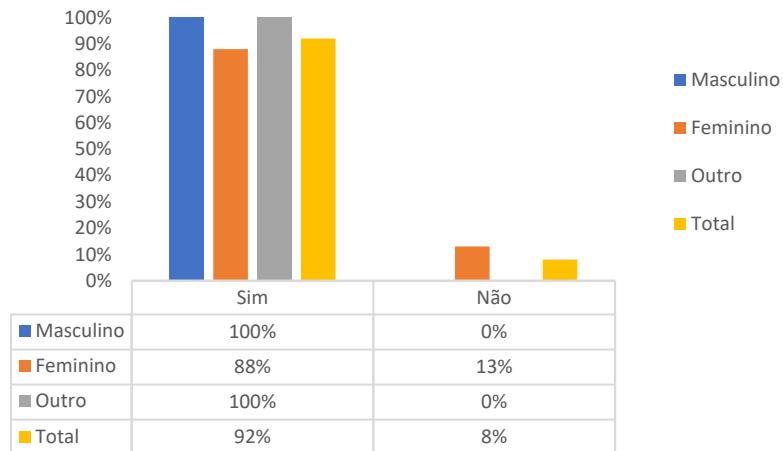


Gráfico 30 – A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei

No que diz respeito a remunerações e gestão de carreira, verifica-se que a totalidade dos/as inquiridos/as afirma que a sua organização:

- assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras (100%) – gráfico 31.
- tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental), todos/as concordam (gráfico 32).
- quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo (gráfico 33)
- reconhece as competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilidades escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira (gráfico 35)

- faz a avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (gráfico 34)

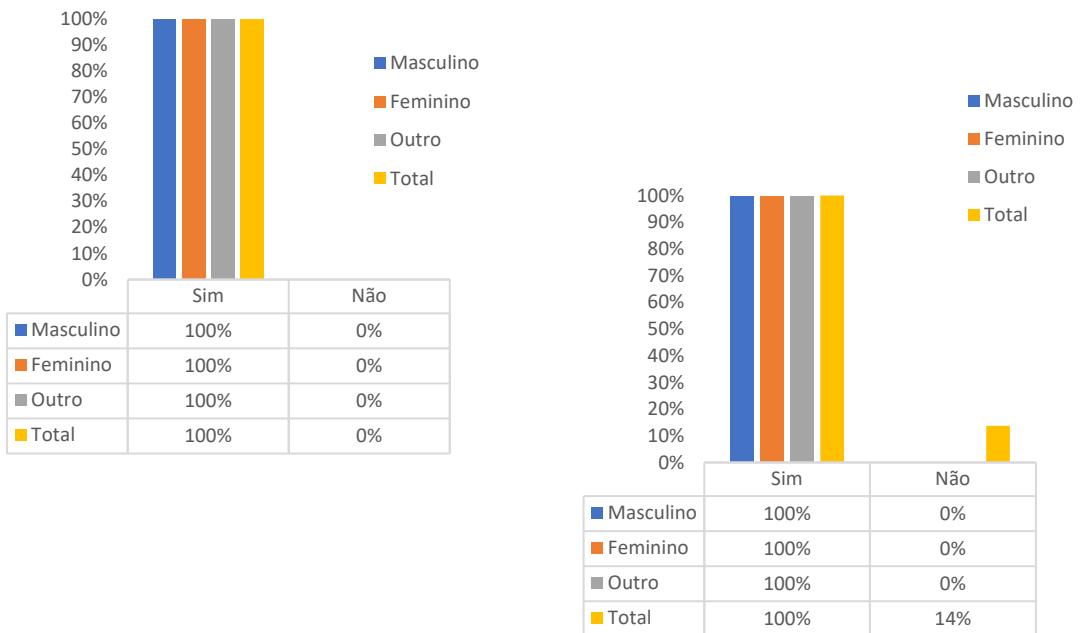


Gráfico 31 – A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?

Gráfico 32 – A organização, 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 e homens pelas suas responsabilidades familiares

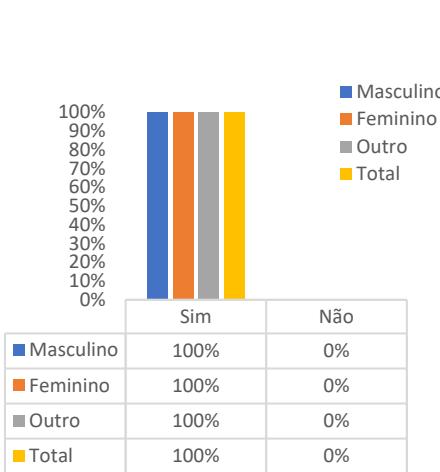


Gráfico 33 – A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

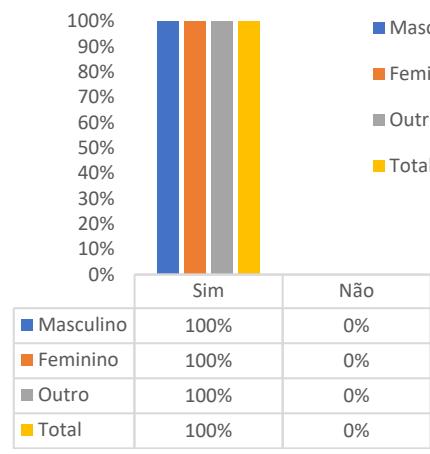


Gráfico 34 – Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

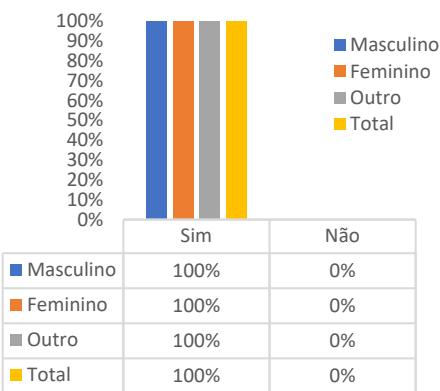


Gráfico 35 – As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilidades escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira

Quanto à promoção do diálogo social interno e às questões relacionadas com a parentalidade e conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, a maior parte dos/as inquiridos/as (88%) refere que a sua organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade

entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade. Contudo, é de salientar que apenas 2 pessoas discordam que na sua entidade haja esta abertura e incentivo (gráfico 36).

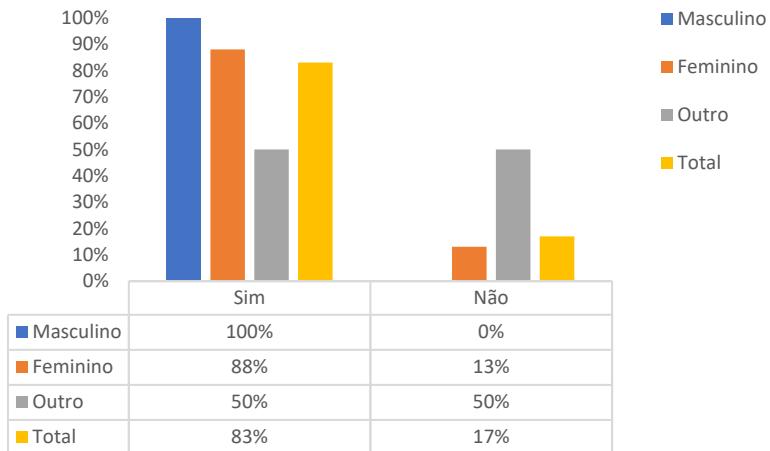


Gráfico 36 – A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

No que diz respeito à promoção do diálogo social interno, não existe no município ferramentas destinadas à promoção do diálogo social interno entre os/as colaboradores/as do município, como forma de reforçar os mecanismos de encorajamento, reconhecimento, acompanhamento e divulgação de práticas promotoras da igualdade entre mulheres e homens em contexto laboral (gráfico 37).

A previsão destes instrumentos na estrutura interna do Município, iria permitir integrar a dimensão da igualdade de género nas suas políticas, procedimentos e práticas de gestão dos seus recursos humanos.

Contudo, ao nível da promoção do diálogo social externo é de salientar a realização de reuniões de Câmara e da Assembleia Municipal.

As reuniões de Câmara e de Assembleia Municipal asseguram a participação democrática e cívica dos seus membros e dos cidadãos, com vista à defesa dos interesses do concelho e à promoção do bem-estar da população.

Assim, ao nível da comunidade local, o Município convoca com regularidade reuniões, designadamente, com a participação de munícipes.

A Rede Social também reúne periodicamente, convocando todos os parceiros locais.

Em relação a questões relacionadas com a promoção da Igualdade de Género e não discriminação estas apenas foram ainda abordadas em sede de reunião de Assembleia Municipal e/ou de Câmara aquando da designação dos diversos elementos a integrar a EIVL. Contudo, no âmbito da Rede Social foi apresentado este projeto e foi criada a EIVL – Equipa para a Igualdade na Vida Local, designada para trabalhar as questões relacionadas com a Igualdade de Género no Município.

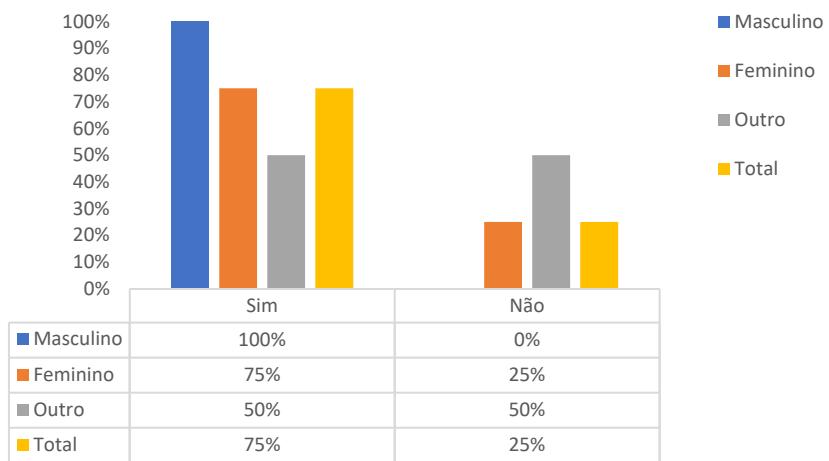


Gráfico 37 – A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade

Se analisarmos a respostas à questão - A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade? – 75% da amostra refere que sim e 25% refere que não são levadas a cabo este tipo de reuniões. Analisada a distribuição das respostas por sexo, apenas 25% (2) das mulheres e 50% (1) do grupo “outro” refere que não são realizadas este tipo de iniciativas nas suas organizações.

Grande parte dos/as respondentes, 83%, referem também que a entidade quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade. Ao analisarmos a informação fornecida com base no género verifica-se que apenas 13% das mulheres refere que tal não é tido em consideração na avaliação da satisfação dos/as colaboradores/as (gráfico 38).

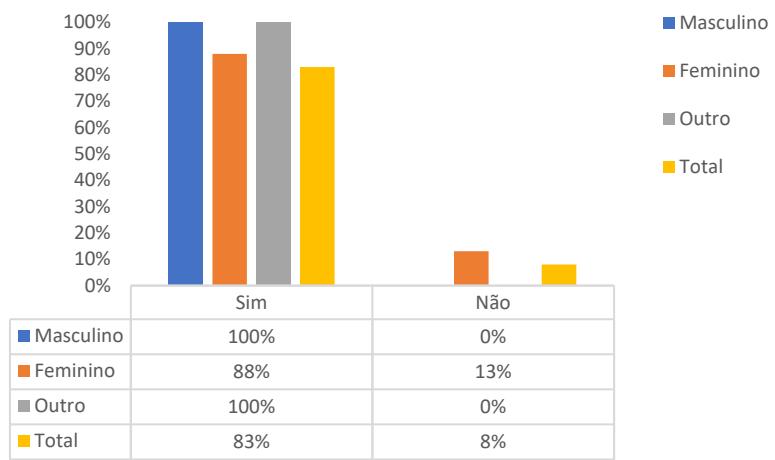


Gráfico 38 – A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?

No âmbito do dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, 92% dos/as inquiridos/as refere que a organização tem normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho. Os homens e mulheres são consensuais na resposta afirmativa (gráfico 39).

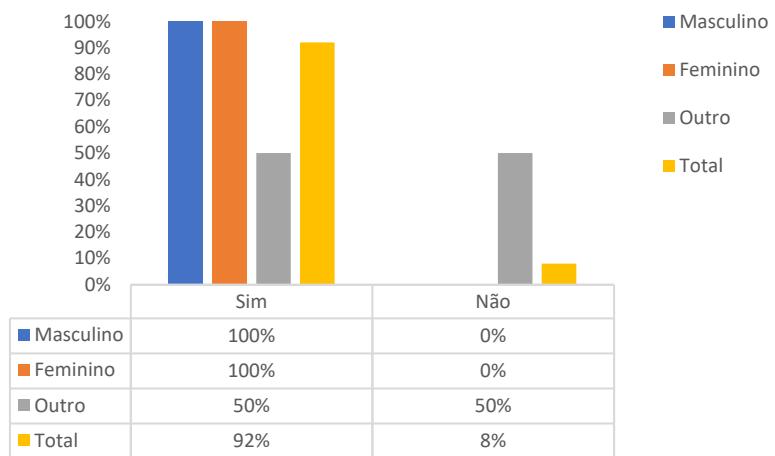


Gráfico 39 – A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Há uma divisão de opiniões no que respeita à existência procedimentos formais na organização a que pertencem para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo. 50% dos/as inquiridos/as refere que sim e 50% que não. No sexo feminino, o mais representado da amostra, metade (50%) refere que não. Apenas o sexo masculino é unânime e refere que sim. Poderá ser necessário reforçar a informação relativa à existência desses mecanismos ou proceder à sua criação (gráfico 40).

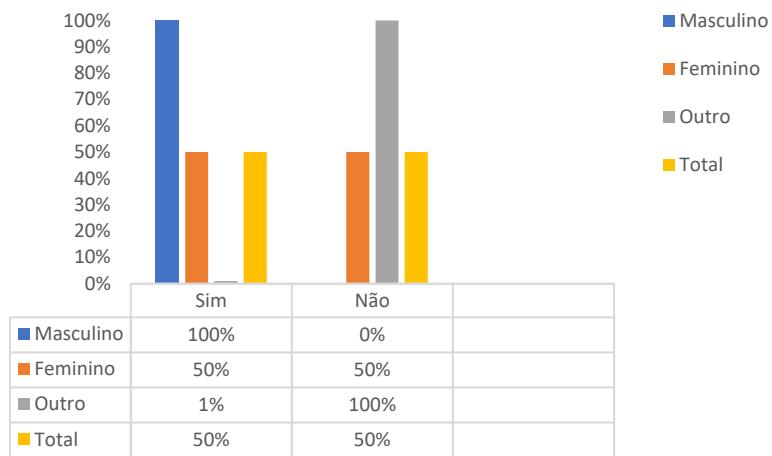


Gráfico 40 – Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

Verifica-se, ainda, nas respostas dos/as inquiridos/as que 67% refere haver na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho. A totalidade dos homens também o refere, mas 38% das mulheres refere que não existe procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes de uma situação deste tipo (gráfico 41).

O Município não dispõe, por exemplo, de um código de conduta interno sobre prevenção do assédio moral, sexual no local de trabalho, nem existem procedimentos definidos para a apresentação de queixa nestes casos. Não foram definidos procedimento internos para prevenção e resolução de eventuais ocorrências a este nível.

É importante que as organizações adotem políticas e estratégias de prevenção do assédio moral e sexual no local de trabalho, dando, nomeadamente, a conhecer aos seus colaboradores/as os organismos com responsabilidade na promoção de igualdade e dignidade nas relações de trabalho, incluindo ação inspetiva na intervenção em situações de assédio.

A regulação, ao impor mudança ou recomendar mudança é também uma forma de combate a este tipo de comportamentos.

A prevenção de assédio tem que ser abrangente e integrada, envolvendo um conjunto de medidas e ações que se estendam as organizações, ao seu ambiente e cultura organizacional e a sociedade em

geral, designadamente, através de um planeamento de medidas/ ações que englobem o plano sociocultural, o plano político, jurídico, inspetivo e sancionatório, e o plano pedagógico e formativo.

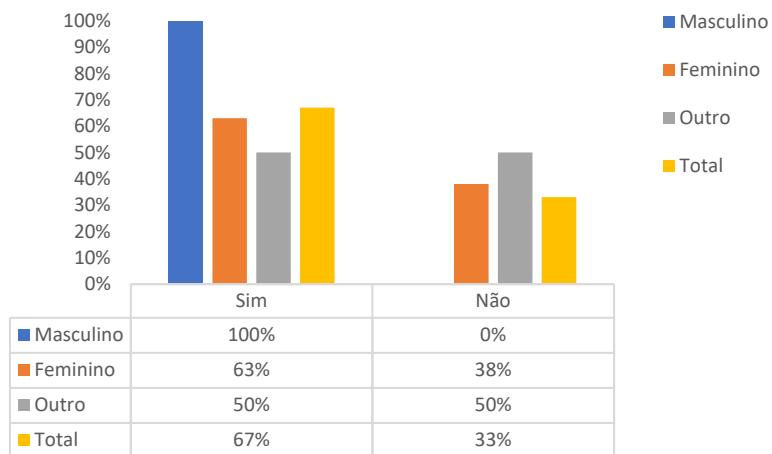


Gráfico 41 – Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

No âmbito da comunicação interna verifica-se que, os/as respondentes concordam quanto ao facto de a sua organização ter em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo, utilizando formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras na comunicação (gráfico 42).

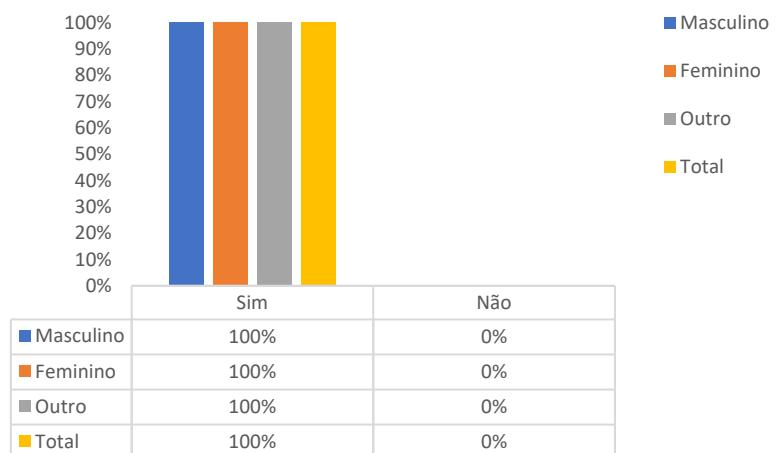


Gráfico 42 – Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e colaboradoras",

Uma das lacunas existentes em vários setores e entidades é o facto de a organização não tratar e apresentar de forma sistemática os dados desagregados por sexo, ou seja, não se apresenta valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios. 42% das respostas dos/as inquiridos/as também apontam neste sentido, uma vez que responderam que os dados não são tratados dessa forma. Ao desagregar a informação por sexo o resultado mais expressivo é do sexo feminino em que 50% das mulheres responde de forma negativa relativamente a esta questão. Sendo a categoria “outro” representada apenas por dois elementos, os 50% equivalem a uma pessoa que também discorda neste aspeto (gráfico 43).

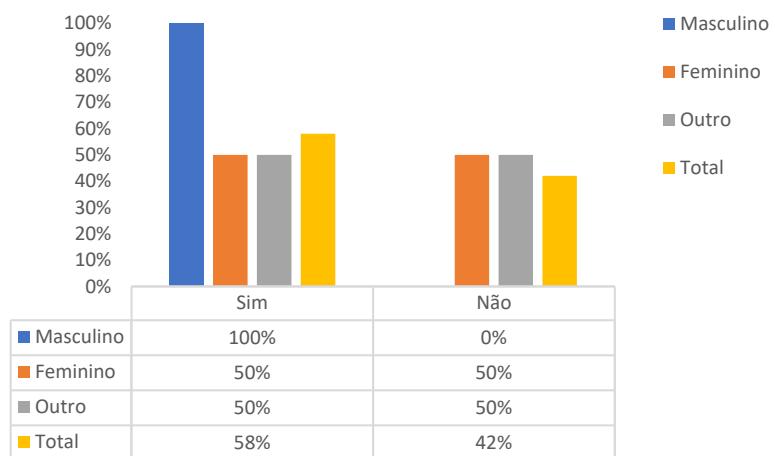


Gráfico 43 – Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

No que respeita à comunicação externa os/as respondentes (100%) referem que a organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços (gráfico 44).

A estratégia de comunicação do município é importante e determinante para o seu posicionamento e demarcação estratégica, designadamente na articulação interna e externa. É através dos diversos meios de comunicação que o Município aposta na divulgação de informação e promoção de atividades e projetos.

Destaca-se como meios de comunicação do município:

- a revista municipal, gratuita e com publicação no website o município, com periodicidade anual.
- a agenda cultural/ eventos é também um importante meio de divulgação das iniciativas que decorrem no município de Castelo de Paiva e está também disponível e acessível através do website da Câmara Municipal.
- o boletim Municipal, com publicações mensais, onde se encontra disponível o teor das deliberações dos órgãos do Município e dos despachos dos seus titulares;
- aplicações onde é divulgada e publicitada informação diversa sobre o Município e de interesse para os/as cidadãos/ãs: Facebook, Twitter, Instagram e Youtube.
- Email institucional.
- Plataforma Intranet, onde é disponibilizada informação sobre projetos, atividades culturais e comunicação social com o objetivo de promover a igualdade de género e não discriminação aos/às funcionários/as.

Apesar destas respostas positivas, verifica-se que, por exemplo, nem sempre há uma adoção de linguagem neutra e inclusiva nos documentos oficiais da autarquia, nem nos meios de comunicação adotados pelo município para comunicação interna e externa (website, página do Facebook).

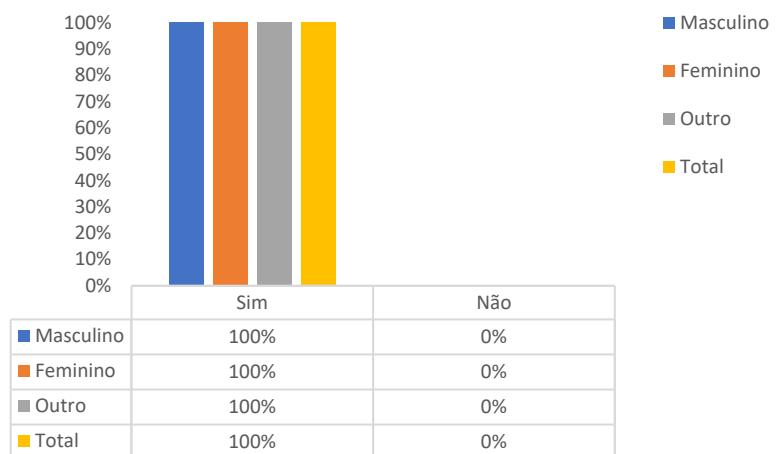


Gráfico 44 – A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

Verifica-se, ainda, que 75% dos/as inquiridos/as refere que a sua organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade. No entanto, analisados os dados desagregados, apenas um elemento de cada grupo (masculino, feminino e outro) refere que tal não acontece (gráfico 45).

O Município não tem divulgação, em local apropriado, de informação sobre os direitos em relação à igualdade e à não-discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade. Essa informação existe apenas no departamento dos recursos humanos.

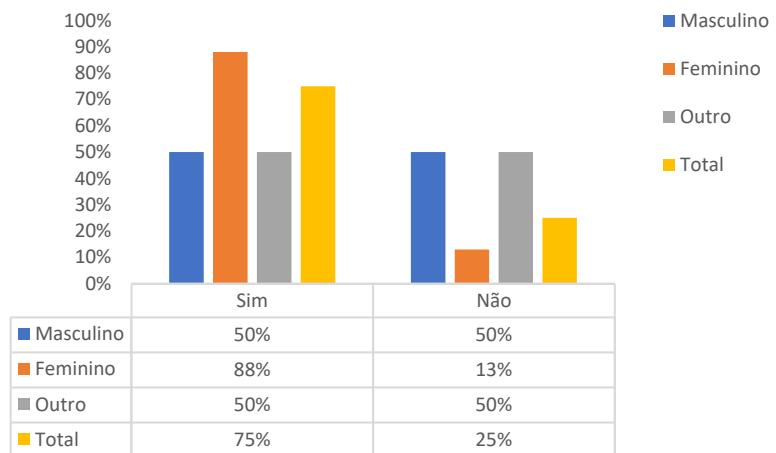


Gráfico 45 – A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?

No que diz respeito às novas formas de organização do trabalho, com vista à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, verifica-se pela análise da tabela acima (gráfico 46) que a generalidade dos/as respondentes identificam o recurso a algumas medidas por parte das suas entidades, sendo a mais comum a conceção de horários de trabalho flexíveis (83%), seguido do facto de a organização considerar as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as na marcação de horário por turnos rotativos (75%) e/ou possibilitando a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário e possibilidade (67%).

As restantes formas de organização do trabalho também são possíveis e referidas por mais de metade da amostra, como se verifica no gráfico.

Salienta-se que a Câmara Municipal adotou o teletrabalho no período de pandemia, em que foi muito recorrente, sendo atualmente utilizado apenas em casos muito pontuais.

Os horários dos serviços públicos e do comércio podem, de diversas formas, condicionar os usos do tempo de quem necessita de recorrer a estes serviços ou efetuar as suas compras no dia-a-dia. O Regulamento Municipal permite alguma flexibilidade de horários e de dias de funcionamento, contudo a maioria dos estabelecimentos comerciais do concelho funciona nos dias úteis entre as 9h00 e as 19h00, encerrando muitas vezes à hora de almoço. Aos sábados, muitas lojas funcionam apenas das 9h00 às 13h00. Outras entidades (Segurança Social, Finanças, Conservatórias, SMAS, EDP) apresentam também horários mais restritos e idênticos, abrindo na sua maioria às 9h00 e encerrando entre as 15h30 e as 17h30, havendo uma maior limitação no seu acesso para quem trabalha,

particularmente se for fora do concelho. O atendimento ao público das Juntas de Freguesia ocorre em dias úteis e sábados e da CM em dias úteis, das 9:00 as 16:00. O centro de saúde tem um horário mais alargado das 08h00 as 20h00. No entanto, alguns serviços mais específicos poderão ter um horário mais restrito.

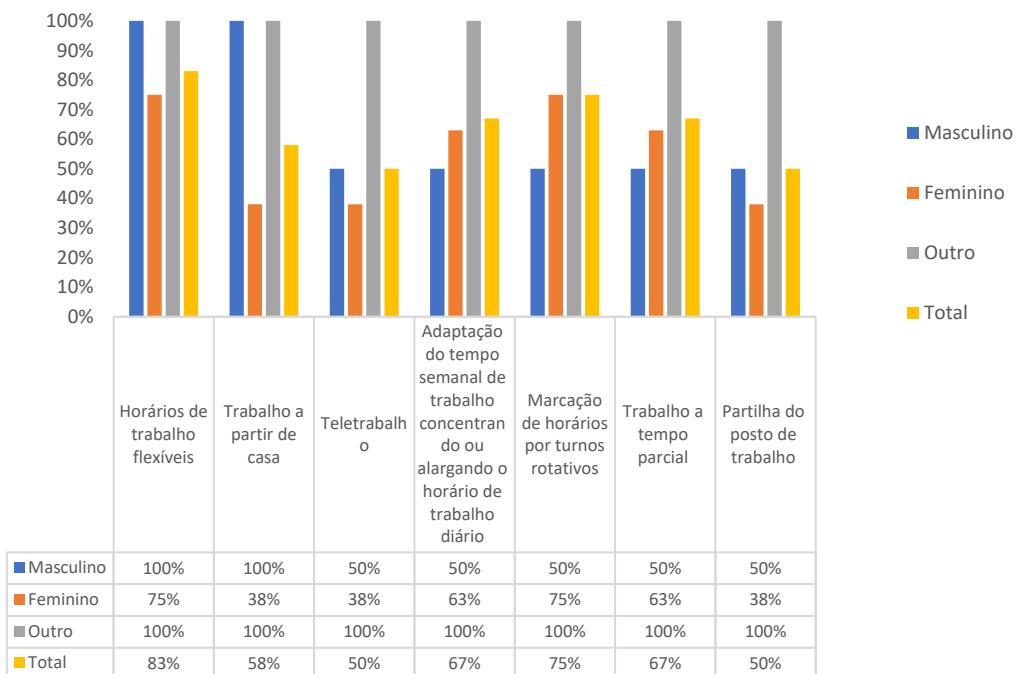


Gráfico 46 – A organização possibilita o recurso a novas formas de organização do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

No âmbito da conceção de benefícios diretos aos/as colaboradores/as (gráfico 47), verifica-se que as medidas mais comuns e referidas por mais de metade da amostra como disponíveis pelas entidades são:

- a conceção de períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização (83%)
- a divulgação de recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas) (75%)
- a disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (67%)

Relativamente aos colaboradores do Município, os/as funcionários/as públicos/as e pessoas na sua dependência (ex. ascendentes e descendentes ou equiparados), podem usufruir, caso o/a beneficiário/a titular (trabalhador/a) efetue o desconto para ADSE, dos benefícios proporcionados pelo Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), que tem por missão assegurar a proteção às pessoas que são suas beneficiárias nos domínios da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação.

A autarquia também tem procurado estabelecer protocolos com determinados serviços de apoio, designadamente, protocolos com diversas entidades locais no âmbito da saúde, educação e desporto e outros, promovido pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

No Município os apoios financeiros concedidos à educação de filhos/as abrangem os munícipes em geral, como é exemplo a atribuição de bolsa de estudo aos alunos do ensino superior, assim como todas as medidas implementadas no âmbito da ação social escolar, como já abordado anteriormente neste relatório.

No âmbito da promoção da conciliação da vida familiar, profissional e pessoal, o Município adota como boa prática a conceção do dia de aniversário a todos/as os/as colaboradores/as da autarquia.

Um outro exemplo a este nível é a festa de Natal para funcionários e festa de Natal filhos funcionários.

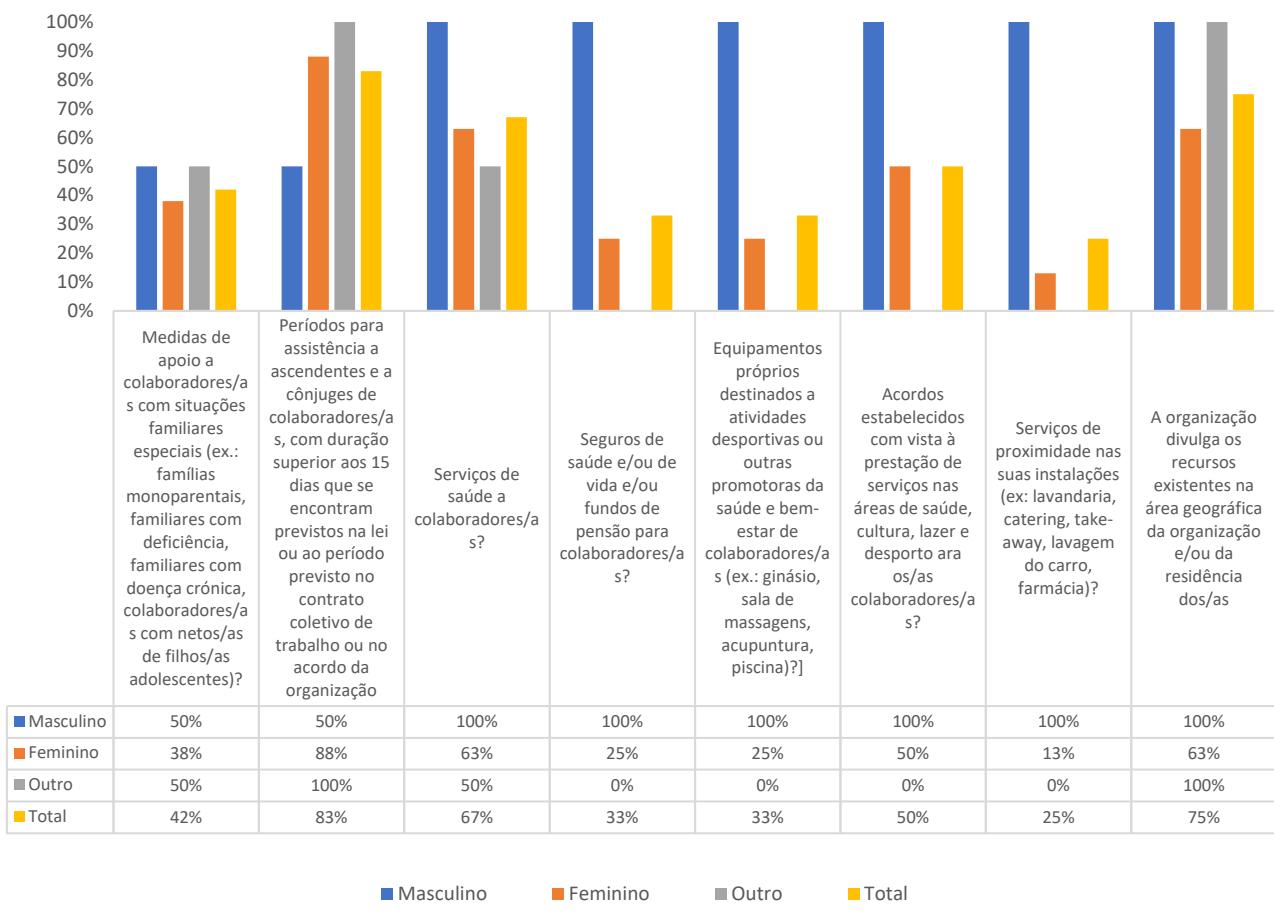


Gráfico 47 – Benefícios diretos a colaboradores/as - a organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais?

A totalidade da amostra considera que a organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores (gráfico 48).

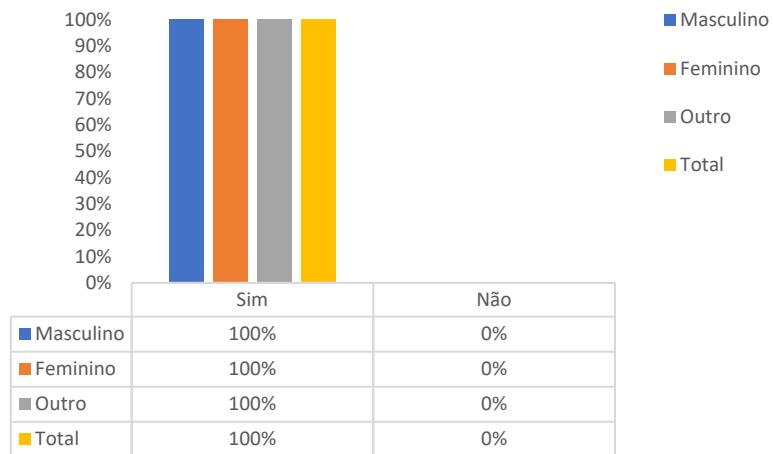


Gráfico 48 – A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

O Município de Castelo de Paiva encara de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte de homens e mulheres.

Entre 2020 e 2021, dois homens gozaram licença parental exclusiva do pai (25 dias após o parto).

Nesse período, 10 colaboradoras do Município optaram por gozar o tempo total de licença de maternidade a que tinham direito.

Verifica-se, conforme tabela abaixo (49), que foram menos homens do que mulheres a gozar de licença de parentalidade entre 2020-2021, o que não revela um sinal positivo do envolvimento cada vez maior do homem/colaborador/pai na esfera familiar e pessoal, em conciliação com a vida profissional. É importante que as autarquias promovam o incentivo ao gozo da licença parental interna e externamente.

2020 e 2021 Nº Licenças Parental Exclusiva do Pai Nº Licença Partilhada		
(25 dias após o parto)		
PAI	2	0
MÃE	10	2

Tabela 49 – Nº de Licenças no âmbito da parentalidade (2020-2021)

Não é habitual as organizações concederem benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras - 75% dos/as inquirido/as responderam que não são concedidos (gráfico 49).

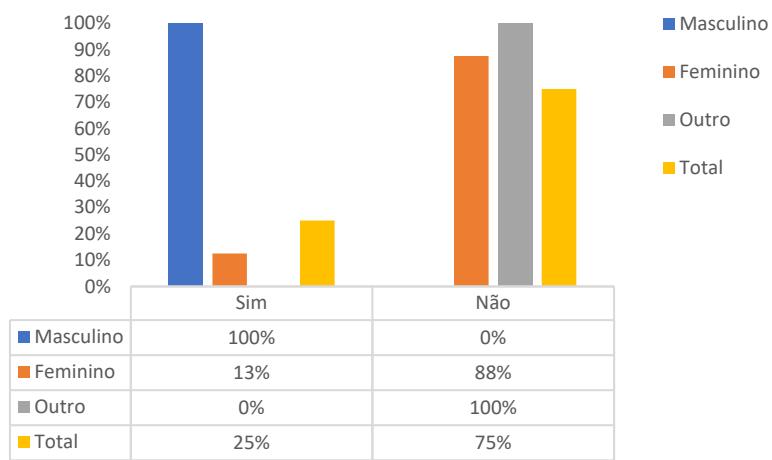


Gráfico 49 – A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

Assim como também não são habitualmente concedidos esses benefícios no caso da paternidade, aos colaboradores (75% dos/as inquiridos/as respondeu que não existem esses apoios para os pais) – gráfico 50.

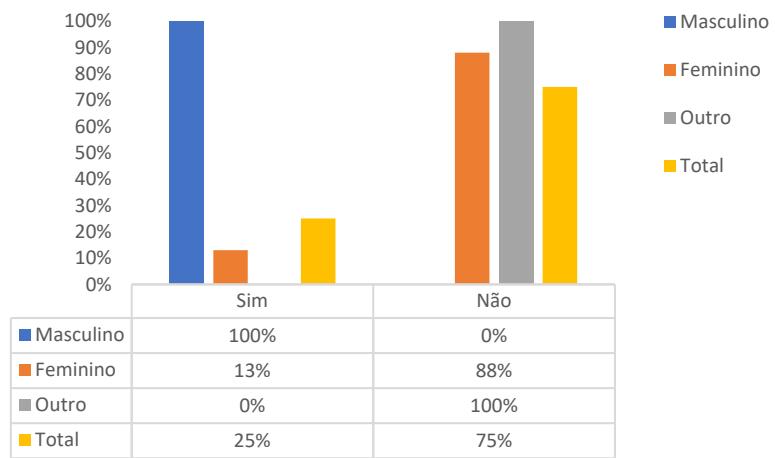


Gráfico 50 – A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

A maior parte dos/as inquiridos/as também refere que a organização não concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência (67%) – gráfico 51.

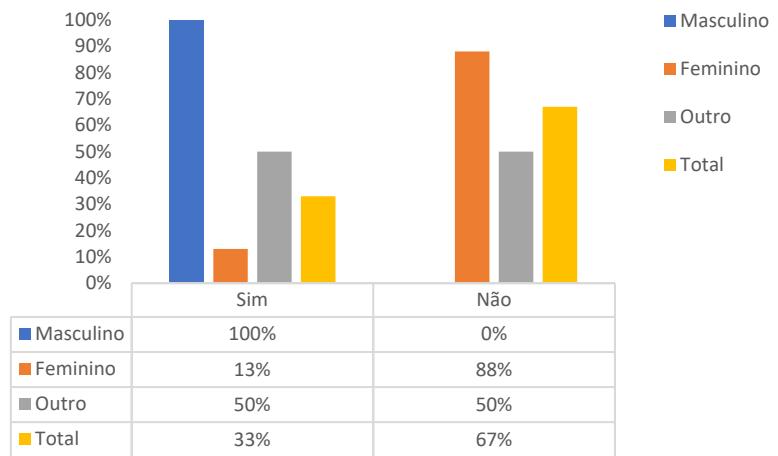


Gráfico 51 – A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

O mesmo acontece em relação aos colaboradores, uma vez que 58% dos/as respondentes refere que também não são condidas licenças com duração superior ao que a lei prevê para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência (gráfico 52).

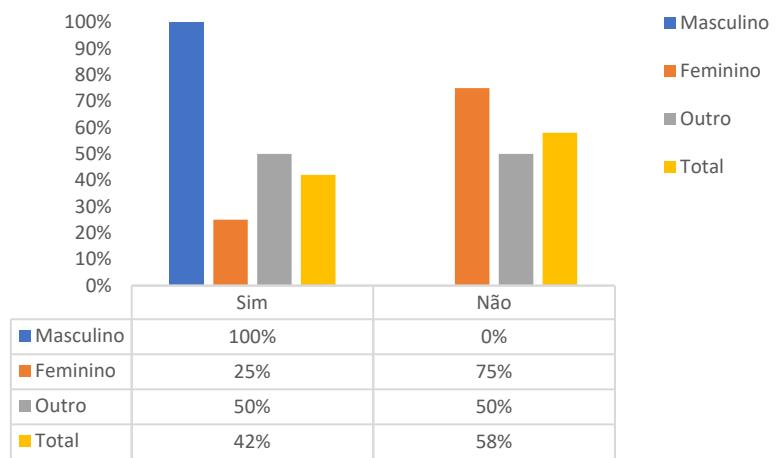


Gráfico 52 – A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

É da opinião da maioria que a sua organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social (75%). Os homens são unâimes em relação a esta questão, respondendo na totalidade de forma afirmativa (gráfico 53).

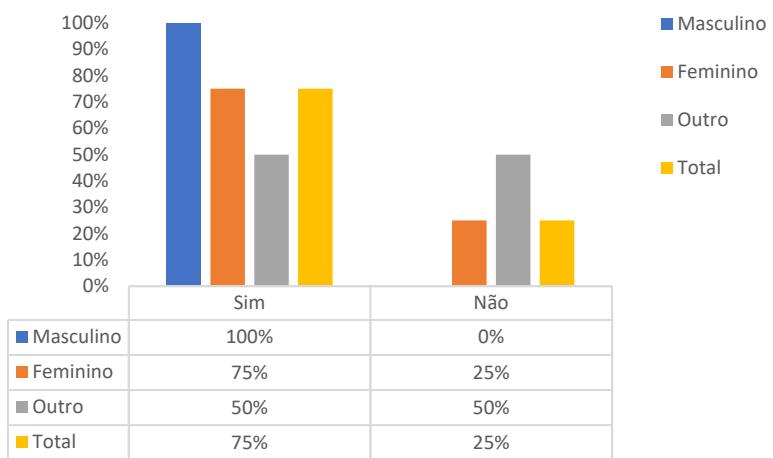


Gráfico 53 – A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

A maior parte dos/as inquiridos/as refere que a organização não concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei (58%) – gráfico 54.

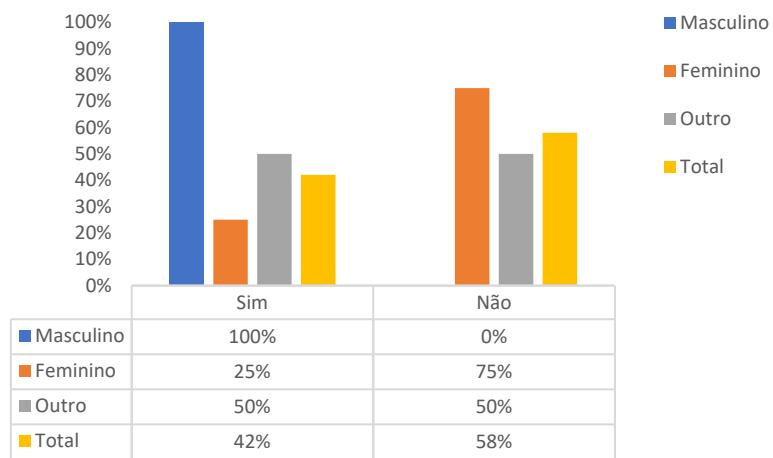


Gráfico 54 – A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

O mesmo se verifica em relação aos colaboradores, em que 67% dos/as respondentes também refere que não são concedidas licenças com duração superior ao previsto na lei (gráfico 55).

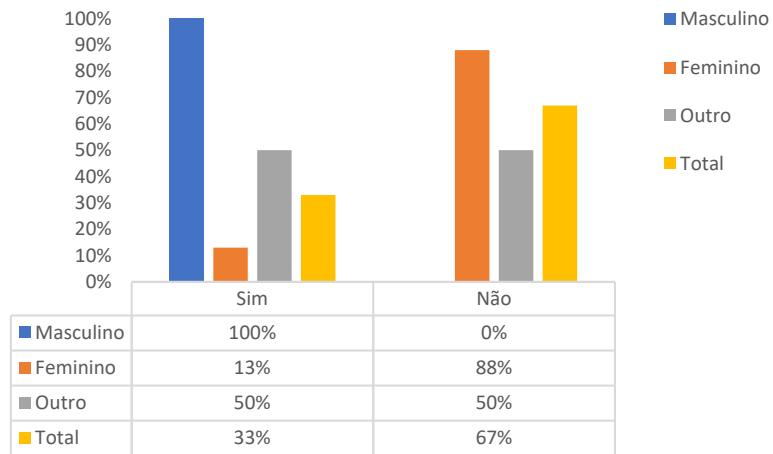


Gráfico 55 – A organização concede a colaboradores licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

Por último, em relação ao facto de organização proceder a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental, 75% dos/as inquiridos/as refere que sim e 25% refere que não (gráfico 56).

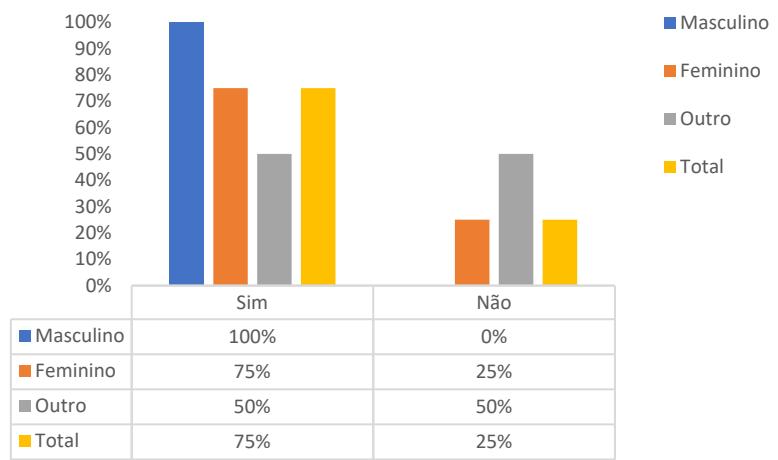


Gráfico 56 – A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?

5



Reflexões finais



5. Reflexões finais

A Administração Pública Local deve assumir um papel central na promoção da igualdade e não-discriminação, designadamente, pela sua relação de proximidade com a população que serve.

A Câmara Municipal de Castelo de Paiva tem vindo a assumir este compromisso, designadamente, através de projetos, ações e parcerias que visam combater a pobreza, a exclusão social, a desigualdade e a violência doméstica. Salienta-se, ainda, o facto de Castelo de Paiva ser um Município aderente à Carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local (2006) e a assinatura do 1º Protocolo de Cooperação do Município com a CIG – Comissão para a Igualdade de Género em 2019 e, cuja renovação ocorreu em 2022. Neste âmbito, foi também constituída a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) com competências para propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas ao nível da promoção da igualdade e não-discriminação.

Contudo, há, ainda, muito caminho a percorrer, na medida em que as políticas locais devem integrar a perspetiva da igualdade de género de modo transversal, em todas as áreas e domínios da intervenção política e pública – mainstreaming da igualdade de género.

Pela intervenção que as autarquias têm nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local são os principais atores estratégicos para promover a verdadeira mudança ao nível da participação e representação das mulheres nos diferentes domínios (político, social, económico e cultural), para defender os direitos civis e sociais, para promover a mudança nos papéis tradicionais atribuídos às mulheres e a eliminação de estereótipos de género.

O diagnóstico local em termos de igualdade de género e não-discriminação do Município de Castelo de Paiva é constituído por uma vertente interna, analisando a própria autarquia enquanto entidade empregadora, e por uma vertente externa, na qual se identificam as vulnerabilidades e fragilidades, potencialidades e recursos do município, promovendo uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens que residem e/ou trabalham no concelho.

Assim, com base neste diagnóstico será construído o Plano Municipal para a Igualdade da Castelo de Paiva, que será um instrumento fundamental para promover um conjunto de medidas que visam alterar comportamentos tanto ao nível interno (do Município enquanto organização), como ao nível externo, abrangendo também as entidades locais e procurando tanto quanto possível uma articulação em rede.

Na sequência do diagnóstico, e no âmbito da **análise interna**, foram detetadas as seguintes **assimetrias ou pontos fracos**:

- Composição do Executivo do Órgão da CM e do Órgão da Assembleia Municipal masculinizadas;
- Não há representatividade masculina nos cargos de direção intermédia de 2º grau - Chefes de Divisão Municipal.

- Os Presidentes das Juntas de Freguesia são todos do sexo masculino;
- Os executivos das JF, membros das JF e membros efetivos das Assembleias de Freguesia são maioritariamente do sexo masculino;
- Existem algumas divisões ca CM de Castelo de Paiva cuja desigual concentração masculina ou feminina é congruente com os papéis associados ao género;
- Não se encontram definidos no SIADAP, pelo menos dois objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens;
- Não existe ainda uma sistematização da comunicação da promoção e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para colaboradoras/es do município;
- Não existe código de conduta contra o assédio moral e sexual no local de trabalho.
- Não existe no município ferramentas destinadas à promoção do diálogo social interno entre os/as colaboradores/as do município
- Nem sempre há uma adoção de linguagem neutra e inclusiva nos documentos oficiais da autarquia, nem nos meios de comunicação adotados pelo município para comunicação interna e externa
- O Município não tem divulgação, em local apropriado, de informação sobre os direitos em relação à igualdade e à não-discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade.
- A Câmara Municipal recorre a novas formas de organização do trabalho apenas em casos muito pontuais.

Ao **nível interno**, salienta-se os seguintes **aspectos positivos** do Município de Castelo de Paiva:

- Existe no município ferramentas destinadas à promoção do diálogo social externo;
- Rede Social cooperante e ativa no Município;
- A autarquia também tem procurado estabelecer protocolos com determinados serviços de apoio;
- O Município tem algumas boas práticas no âmbito da promoção da conciliação da vida familiar, profissional e pessoal;
- O Município de Castelo de Paiva encara de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte de homens e mulheres.

No que respeita à **vertente externa**, o referido diagnóstico evidenciou as seguintes assimetrias, ou pontos fracos:

- Diminuição e envelhecimento da população;

- Elevado número de agregados familiares monoparentais compostos por mães com filhos/as;
- A taxa de analfabetismo nas mulheres é maior do que a dos homens;
- População com baixo nível de escolaridade;
- Feminização do corpo docente no Ensino Pré-escolar, Básico e Secundário;
- Aumento do número de caso de violência doméstica no concelho em 2021;
- Vítimas de violência doméstica maioritariamente do sexo feminino, com baixa escolaridade e desempregadas;
- Fraca sensibilização e promoção de ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, envolvendo a comunidade de docentes;
- Inexistência de ações de promoção da igualdade e não discriminação 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;
- Fraco empreendedorismo feminino (elevado diferencial entre empregadores/as);
- Diferencial no ganho médio mensal de trabalhadores que é superior ao das trabalhadoras e mais acentuado que a diferença encontrada na remuneração base média mensal;
- Elevado diferencial entre o desemprego feminino e o masculino;
- Pessoal ao serviço das empresas é maioritariamente do sexo masculino;
- Baixas taxas de cobertura nas respostas das creches e lares;
- Cargos de Direção das entidades do Terceiro Setor são maioritariamente ocupados por homens;
- As direções técnicas das organizações do concelho são na sua totalidade ocupadas por elementos do sexo feminino.
- Existe alguma assimetria na prática de desporto federado, entre os coletivos feminino e masculino.
- Assimetria na representatividade de rapazes e raparigas na prática de desporto escolar;
- Não há uma recolha de informação estatística que contemple a desagregação de dados por sexo;
- Em alguns locais do Concelho, o acesso à internet e mesmo o serviço telefónico por telemóvel, independentemente das operadoras, é quase inexistente;
- Recursos humanos das entidades que asseguram as respostas sociais no município são maioritariamente do sexo feminino;

Ao **nível externo**, salienta-se como **boas práticas** do Município de Castelo de Paiva:

- Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género, no âmbito dos Municípios Solidários (2009);
- Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às vítimas de Violência Doméstica no território da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (2020);
- Medida de “Incentivo à Natalidade” é uma boa prática para combater o envelhecimento da população do Município de Castelo de Paiva
- Diversidade da oferta cultural, destacando-se o projeto “Cultura para Todos”, que alia a arte e a cultura à inclusão social;
- Projeto Desporto, implementado nos Jardins de infância
- Taxa de cobertura de respostas sociais satisfatória ao nível dos jardins de infância, centros de dia e apoio domiciliário.
- Existência de respostas sociais ao nível das AAAF - Atividades de Animação e Apoio à Família (pré-escolar), CATL - Centro de Atividades de Tempos Livres (1º ciclo) e Centros de Estudo (2º e 3º ciclos e ensino secundário), no âmbito da promoção da conciliação de vida pessoal, familiar e profissional no Município.
- Existência de um CAT – Centro de Acolhimento Temporário, para crianças e jovens em situação de emergência, perigo ou negligência;
- Diversidade de respostas sociais destinadas a públicos vulneráveis e /ou em situação de carência económica;
- Existência de uma estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica
- Respostas sociais no âmbito da integração e inclusão de pessoas portadoras de deficiência - Projeto RIAA – Reabilitar, Integrar, Animar com Atividade;
- Promoção de ações no âmbito da integração da população migrante/refugiados;
- Promoção de projetos e ações no âmbito da inclusão social e promoção de estilos de vida saudáveis para a população sénior;
- Existência de Universidade Sénior e ações de capacitação no âmbito das TIC para população idosa do concelho;
- Contratos Locais de Desenvolvimento Social 4G de Castelo de Paiva
- Existência do Banco Local de Voluntariado
- Promoção de medidas facilitadoras do acesso aos serviços e cuidados de saúde pelos/as municíipes
- Forte associativismo no Município
- Diversidade de equipamentos desportivos e ações com vista à generalização da prática desportiva no município;

- Promoção de ações de sensibilização no âmbito da igualdade de género e não-discriminação e formas de violência contra as mulheres.
- Existência de serviços e medidas de apoio à integração no mercado laboral da população desempregada.
- Existência de medidas promotoras de educação e sustentabilidade ambiental no município.

Desta análise, conclui-se que é importante manter as boas práticas assinaladas no Município de Castelo de Paiva ao nível interno e externo.

Contudo, poderão, ainda, ser desenhadas medidas no âmbito do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não-discriminação, nas diversas áreas de atuação do Município, nomeadamente, em parceria com as entidades locais, de forma a colmatar as assimetrias detetadas através deste diagnóstico local.

6 *Glossário*



6. Glossário

A

AÇÕES POSITIVAS

Medidas temporárias especiais visando acelerar a instauração de uma igualdade de facto entre os homens e as mulheres (art.º 4.º CEDAW)

ASSÉDIO SEXUAL

Todo o comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

ASSÉDIO

Todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Fonte: Definição constante do sítio web da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, em linha, disponível em <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/dirdevtrab005.html>

C

CIDADANIA

Conceito que envolve questões relativas a direitos e a deveres, bem como as ideias de igualdade, diversidade e justiça social. Não se reportando apenas ao ato de votar, o conceito de cidadania inclui todo um conjunto de ações praticadas por cada pessoa, com impacto na vida da comunidade (local, nacional, regional e internacional), indissociáveis do espaço público em cujo contexto as pessoas podem agir em conjunto.

Fonte: Education for Democratic Citizenship 2001-2004. Developing a Shared Understanding. A glossary of terms for education for democratic citizenship, Karen O'shea, Conselho da Europa, DGIV/EDU/CIT (2003) 29, Strasbourg.

CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E PESSOAL

Adoção de sistemas de licença parental e de assistência à família e de estruturas de cuidados a crianças e pessoas idosas, paralelamente ao desenvolvimento de um ambiente laboral e organizacional propício à conciliação da atividade profissional, família e vida privada para homens e mulheres.

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus* Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

D

DESIGUALDADE

Patente nas assimetrias dos indicadores sociais da situação de mulheres e de homens, tanto na esfera pública (i.e. emprego, educação) como na esfera privada (i.e. organização da vida familiar e doméstica).

DIFERENÇA (de género)

Implica o reconhecimento e a consideração das diferenças existentes entre as mulheres e entre os homens, sejam elas de ordem biológica ou social.

DISCRIMINAÇÃO (contra as mulheres)

Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil, ou em qualquer outro domínio.

DIFERENÇA SALARIAL ENTRE MULHERES E HOMENS

Diferença entre as remunerações médias das mulheres e as dos homens.
Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.*

DISCRIMINAÇÃO SEXUAL

Qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo que tenha como efeito ou como objetivo comprometer ou destruir o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, seja qual for o seu estado civil, com base na igualdade dos homens e das mulheres, dos direitos

humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, económico, social, cultural e civil ou em qualquer outro domínio. (Convenção das Nações Unidas (1979) sobre a erradicação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (art.º 1).

Fonte: Conselho da Europa. Disponível em: Gender Equality Glossary

E

EMPODERAMENTO DAS MULHERES

Processo pelo qual as mulheres ganham poder e controle sobre as suas próprias vidas e adquirem a capacidade de fazer escolhas estratégicas.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

ESTATÍSTICAS / INFORMAÇÃO DESAGREGADAS POR SEXO

Recolha e separação de dados e informações estatísticas por sexo, de forma a permitir distinguir os dados relativos a homens e a mulheres e analisá-los comparativamente.

Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça.

G

GÉNERO

Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (feminilidade e masculinidade). Os papéis e expectativas de género são adquiridas. Eles

podem mudar ao longo dos tempos e variam dentro e entre culturas. Os sistemas de diferenciação social, tais como o estatuto político, classe, etnia, deficiência física ou mental, idade e outros, modificam os papéis de género. O conceito de género é vital porque, quando aplicado à análise social, revela como a subordinação das mulheres (ou a dominação dos homens) é socialmente construída. Assim, esta subordinação pode ser alterada ou terminada porque não é biologicamente determinada nem fixada para sempre.

Fonte: UNESCO – “Gender Mainstreaming Implementation Framework”



IDENTIDADE DE GÉNERO

Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17

IGUALDADE DE GÉNERO

Ver Igualdade entre Mulheres e Homens

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género).

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA (DIMENSÃO) DE GÉNERO

É a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas.

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui políticas e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas que visam fechar a diferença de género.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

INTERSECCIONALIDADE

Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes.

Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

M

MAINSTREAMING

Integração da perspetiva da igualdade de género

MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA

- a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher;
- b) O ato de constranger ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um

dos atos enumerados na alínea a);
c) O ato de incitar, constranger ou criar as condições para que uma rapariga se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a).

*Fonte: Conselho da Europa
Disponível em: Gender Equality Glossary Baseado no artigo 38.º da Convenção de Istambul*

N

NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO

Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

P

PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO

Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS

Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Forma de pensar sobre os problemas que tem em conta a situação concreta de mulheres e de homens, e das relações entre si, e de que as soluções devem ser concebidas prevendo as suas implicações sobre os homens e sobre as mulheres (Ver análise de género).

Fonte: OSCE – Organization for Security and Co-operation in Europe. Glossary on Gender-related Terms (Maio 2006) em linha, disponível em http://www.osce.org/documents/gen/2006/05/25936_en.pdf.

R

RELAÇÕES SOCIAIS DE GÉNERO

Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Fonte: *A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres.* DG Emprego e Assuntos Sociais.

Fonte: *Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008,* em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

S

SALÁRIO IGUAL POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

Igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração.

Fonte: EIGE – *Gender equality glossary and thesaurus.* Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL DO MERCADO DE TRABALHO

Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical).

Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.

SEXO

Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais.

Fonte: Organização mundial de saúde

V

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível

7



Referências Bibliográficas



7. Referências Bibliográficas

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género - CIG (2009). Igualdade de Género em Portugal 2009, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Comissão Europeia. (2008). *Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Inclusão Social e Proteção Social*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: Lisboa

Instituto Nacional de Estatística (2020). Anuário Estatístico de Portugal 2019.

Perista, Heloísa; Silva, Alexandre (2009), A Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção, Lisboa, CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Pernas, Gonçalves; Fernandes, Manuel Viriato; Guerreiro, Maria das Dores (2008), Guião para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local, Lisboa, ISCTE – Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa.

Documentos estratégicos e Legislação

Carta das Nações Unidas (1945) - Acessível em: <https://unric.org/pt/wp-content/uploads/sites/9/2009/10/Carta-das-Nações-Unidas.pdf>.

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000). Acessível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

CIDM (2005). A Plataforma de Acção de Pequim (1995 – 2005) Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género (2005), Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.

Constituição da República Portuguesa – Lei constitucional n.º 1/ 2005 de 12 de agosto. Diário da República n.º 155/05 – I Série - A. Assembleia da República. Lisboa.

Constituição da República Portuguesa de 1976 – Decreto de 10/04 de 1976.

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979). **Acessível** em: http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_eliminacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf

Declaração e Plataforma de Acção da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995). Pequim. **Acessível** em: <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>.

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) - **Acessível** em: <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>

Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de Junho. Conselho Local de Ação Social (CLAS). Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Decreto-Lei nº 496/77, de 25 de Novembro de 1977 - Altera Decreto-Lei nº 47 344 de 25-11-1966 (Código Civil)

Despacho Municipal de Criação da Equipa para a igualdade na Vida Local (EIVL). 22 de fevereiro de 2022. Câmara Municipal de Castelo de Paiva.

Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) 2018-2030 – Portugal + Igual. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018.

I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997). Resolução do Conselho de Ministros n.º 49/97, de 24/03.

II Plano Nacional para a Igualdade (2003). Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2003

III Plano Nacional para a Igualdade, Cidadania e Género (2007). Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2007, de 22 de junho.

Instituto Nacional de Estatística (2020). Anuário Estatístico de Portugal 2019

IV Plano de ação para a prevenção e o combate ao tráfico de seres humanos 2018-2021. Resolução do Conselho de Ministros n.º 80/2018.

IV Plano Nacional para a Igualdade, Género, Cidadania e Não-Discriminação (2011-2013). Resolução do Conselho de Ministros n.º 5/2011, de 18 de janeiro.

Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho – Lei geral do trabalho em funções públicas (redação atual Lei n.º 2/2020, de 31 de Março)

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Lei-quadro nº50/2018, de 16 de agosto. Lei-Quadro da transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais

Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006). **Acessível em:** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Pacto Internacional Sobre os Direitos Civis e Políticos (1966, ONU) - **Acessível em:** https://www.idn.gov.pt/pt/formacao/educacao/recursos/Documents/Direitos%20Humanos%20e%20Direito%20Internacional%20Humanitario/Pacto_Internacional_sobre_os_Direitos_Civis_e_Politicos.pdf

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1976). Organização das Nações Unidas (ONU). **Acessível em:**

https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021

Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

Plano Local Promoção e Proteção Direitos da Criança e Jovem (2022). CPCJ de Castelo de Paiva.

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Diário da República n.º 83/2019, 1º Suplemento, Série I de 2019-04-30. Finanças. Procedimento concursal - estabelece os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos recursos humanos na Administração Pública.

Portaria nº 74 – A/2013 de 15 de fevereiro. Estabelece as normas de organização, funcionamento, avaliação e certificação dos cursos profissionais ministrados em estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo, que ofereçam o nível secundário de educação, e em escolas profissionais. Ministérios da Economia e do Emprego e da Educação e Ciência

Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração (2022). Comissão para a Igualdade de Género.

Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (2020). Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa.

Recommendation CM/Rec(2018)4. Recomendação sobre Participação dos Cidadãos na Vida Pública Local. Comité de Ministros.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de Maio - Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030.

Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2006-2010). Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres 2006-2010 [COM(2006) 92 final]. **Acessível em:** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10404&from=IT>

Tratado da Comunidade Europeia (Tratado de Amesterdão - redação de 1997) - **Acessível em:** <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:11997E/TXT>

Tratado de Lisboa (2007) - **Acessível em:** https://www.parlamento.pt/europa/Documents/Tratado_Versao_Consolidada.pdf

V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação (2014-2017). Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro

Sites de Referência

Comissão para a Igualdade de Género (CIG) - <https://www.cig.gov.pt/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - <https://cite.gov.pt>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência - <https://www.dgeec.mec.pt/>

Gabinete de Estratégia e Planeamento - <http://www.gep.mtsss.gov.pt/>

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) - <https://eige.europa.eu>

Instituto Nacional de Estatística (INE) - <https://www.ine.pt>

Município de Castelo de Paiva - <https://www.cm-castelo-paiva.pt/>

PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo - <https://www.pordata.pt/>

Segurança Social - <https://www.seg-social.pt/>

8



Anexos



8. Anexos

Anexo 1 - Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração
(Anexo 1).

Pa.

Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

○
E

MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

Pa.

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, 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 2020 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

- a) Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

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 interseccional, 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 impulsor quanto 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 Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 502678917, com sede em Largo do Conde - Sobrado, 4550-102 CASTELO DE PAIVA, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, José Duarte de Sousa e Rocha, doravante designada 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:

- Re*
- 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 check-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 inicio 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, sedeadas 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 EIVL, 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 EIVL 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 termos 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 quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.

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.

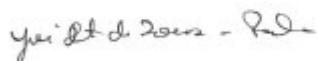
Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG



Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal
de Castelo de Paiva



José Duarte de Sousa e Rocha



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

Despacho N.º 07/GAP/2022

Assunto: "Criação Equipa para a Igualdade na Vida Local - CIG"

Considerando que:

1. 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 impulsor 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 Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030.
2. Conforme previsto na alínea b) da cláusula quarta do protocolo assinado, constitui uma das obrigações do Município a criação de uma Equipa para a Igualdade da Vida Local – EIVL.
3. Em conformidade com a cláusula 5, do protocolo estabelecido, a EIVL é composta por 5 a 10 elementos, nomeados pelo Sr. Presidente da Câmara.

Procedo à nomeação dos elementos para a Equipa para a Igualdade na Vida Local - EIVL:

- i. Presidente da Câmara Municipal
- ii. Conselheira Interna - Técnica Superior do Município, Dr.ª Andreia Gomes;
- iii. Conselheira Externa - Presidente da Associação para promoção social e profissional de Castelo de Paiva, Dr.ª Sandra Neves;

- iv. Chefe Divisão Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento, Dr.^a Teresa Espincho;
- v. Chefe Divisão Planeamento, Urbanismo e Habitação, Eng.^a Manuela Moreira;
- vi. Técnica Superior na área dos Recursos Humanos, Dr.^a Rute Cardoso;
- vii. Técnica Superior na área de Serviço Social, Dr.^a Fernanda Nunes;
- viii. Técnica Superior na área da Educação, Dr.^a Cristiana Ferreira;

Notifiquem-se os membros nomeados.

Dê-se conhecimento do presente despacho à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Dê-se ainda conhecimento aos serviços Municipais e municipais, bem como efetuar a devida publicidade, em conformidade com o estatuído no n.º 2 do art.º. 4.º da citada Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010.

Castelo de Paiva, 22 de Fevereiro de 2022

O Presidente da Câmara,


(Eng.º José Rocha)



MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA
CÂMARA MUNICIPAL

Despacho N.º 06 /GAP/2022

Assunto: "Nomeação dos Conselheiros Municipais para a Igualdade"

Considerando que:

1. 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 Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018 – 2030.
2. Considerando que de acordo com os artigos 2.º e 4.º, da Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010 de 25 de Maio, que aprova o estatuto das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade, estes têm por atribuição acompanhar e dinamizar implementação de políticas locais para a cidadania e igualdade de género e que as Conselheiras e Conselheiros locais para a igualdade são nomeados por despacho do Presidente da Câmara Municipal entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local e nas matérias da igualdade e combate à discriminação.
3. Considerando que a 5 de Junho de 2019 foi assinado o protocolo de cooperação para igualdade e não discriminação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Castelo de Paiva, que refere a necessidade da nomeação de dois/duas Conselheiros/as locais para a Igualdade, interno/a e externo/a;

Procedo à nomeação:

1. Conselheira Municipal Interna, a Dr.^a Andreia Isabel Rocha Gomes Técnica Superior do Município;
2. Conselheira Municipal Externa, a Dr.^a Sandra Isabel da Silva Neves – Presidente da Associação para Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva.

Notifiquem-se os membros nomeados.

Dê-se conhecimento do presente despacho à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Dê-se ainda conhecimento aos serviços Municipais e municipais, bem como efetuar a devida publicidade, em conformidade com o estatuído no n.^º 2 do art. 4.^º da citada Resolução do Conselho de Ministros n.^º 39/2010.

Castelo de Paiva, 22 de Fevereiro de 2022

O Presidente da Câmara,



(Eng.^º José Rocha)

Anexo 4 – Ficha de caracterização do Município

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Não
Edição do Plano (1º, 2º, etc)	1º PMIG (atual)
Período de vigência do atual Plano	2022-2025
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Sim
Equipa para a Igualdade na Vida Local - A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.	Sim
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	2019
Renovação (caso tenha havido renovação)	2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	2009
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Dr.ª Andreia Gomes (interna) Dr.ª Sandra Neves (externa)
Contacto	andreia.gomes@cm-castelo-paiva.pt sandranunes.adf@gmail.com
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	C. Interna - Técnica superior CMCP C. Externa – Presidente Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva
Equipa para a Igualdade na Vida Local	
Integram a EIVL, designadamente:	
Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Sim
Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Sim
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	Não
Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Não

B) Prémio Viver em Igualdade

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Não
A autarquia ganhou prémio	
Ano(s) em que foi distinguida	
A autarquia ganhou menção honrosa	
Ano(s) em que foi distinguida	

C) 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)	Contacto	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Drª Andreia Gomes	andreia.gomes@cm-castelo-paiva.pt	Conselheira Interna para a IG / Técnica Superior
Drª Sandra Neves	sandraneves.adf@gmail.com	Conselheira Externa para a IG / Presidente da Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Eng. José Rocha	jose.rocha@cm-castelo-paiva.pt	Presidente
Drª Andreia Gomes	andreia.gomes@cm-castelo-paiva.pt	Conselheira Interna para a IG / Técnica Superior
Drª Sandra Neves	sandraneves.adf@gmail.com	Conselheira Externa para a IG / Presidente da Associação para a Promoção Social e Profissional de Castelo de Paiva
Drª Teresa Espincho	teresa.espincho@cm-castelo-paiva.pt	Chefe de Divisão Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento
Engª Manuela Moreira	manuela.gomes@cm-castelo-paiva.pt	Chefe de Divisão Planeamento, Urbanismo e Habitação
Dr.º Rute Cardoso	rute.cardoso@cm-castelo-paiva.pt	Técnica Superior na área dos Recursos Humanos
Dr.ª Fernanda Nunes	Fernanda.nunes@cm-castelo-paiva.pt	Técnica Superior na área de Serviço Social
Dr.º Cristiana Ferreira	cristiana.ferreira@cm-castelo-paiva.pt	Técnica Superior na área da Educação
Dr.º Ana Rocha	anam.rocha@hotmail.com	Em representação Assembleia Municipal
Prof Giselda Neves	giselda.neves@hotmail.com	Em representação da Assembleia Municipal
Carlos Rocha	carlitosmrocha@hotmail.com	Presidente da Junta de Freguesia de Real
Dr. Paulo Teixeira	prteixeira1964@gmail.com	Em representação da Assembleia Municipal

D) Protocolos e programas

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim, em 2006.
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

Anexo 5 – Definição de indicadores de partida para o diagnóstico local em termos de Igualdade de Género (38 indicadores obrigatórios)

		Masculino	Feminino		
Ind. 1	Composição do órgão Câmara	6	1		
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	21	6		
<i>Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:</i>					
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0		
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	1	0		
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	0	3		
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	4	3		
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	98	43		
Ind. 7.1	Serviço de Relações Públicas e Imprensa	1	0		
	Serviço de Veterinário Municipal	1	0		
	Divisão de Administração Geral	14	18		
	Divisão de Gestão Financeira, Patrimonial e do Desenvolvimento	6	10		
	Divisão de Planeamento, Urbanismo e Habitação	7	3		
	Divisão de Obras Municipais e Ambiente	69	12		
<i>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)</i>					
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	1996,61	1802,52		
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1345,68	1345,68		
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	877,06	877,06		
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	931,30	725,22		
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Não aplicável	Não aplicável		
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF);	Não aplicável	Não aplicável		
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)	552,91€	552,91€		
<i>Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sedeadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)</i>					
Ind. 15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	12 (80%)	3 (20%)		
Ind. 16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	38 (58%)	27 (42%)		
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	12 (80%)	3 (20%)		
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	25 (58%)	18 (42%)		
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	0 (0%)	16 (100%)		
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	29% (N=63)			
Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:					
Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEC (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. 10 Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.					
		Valor			
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	81.60 euros			

Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes: Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) GEE/MEc (2010 a 2012) GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA.11																										
Ind. 22 Taxa de cobertura de creches e amas. 163.1% Ind. 23 Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública 100 % Ind. 24 Taxa de cobertura de Centros de Dia 86 % Ind. 25 Taxa de cobertura de apoio domiciliário 207.6 % Ind. 26 Taxa de cobertura de lares. 151.5 %																										
Informação disponível no âmbito da Plataforma Supra Concelhia da Rede Social, na Segurança Social, e/ou na Carta Social ou Diagnóstico Social do concelho. Deve ser indicado ano de referência. Fonte: Rede Social local e distrital																										
Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica,	1 (Cataventos)																								
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	4 (Autarquia, CLDS 4G, CPCJ, P'los Trajetos da vida)																								
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local (interno e/ou externo)	40 (2021/2022 - Associação para o Desenvolvimento de Figueira, CPCJ)																								
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	0 (Os AE não dispõem de dados sobre formação realizada por docentes)																								
Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como 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																								
<i>Estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente (Portaria 242/212 de 10 de agosto)</i>																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Masculino</th> <th>Feminino</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ind. 32</td> <td>53</td> <td>77</td> </tr> <tr> <td>Ind. 33</td> <td>19</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Ind. 34</td> <td>49</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>Ind. 35</td> <td>n.a</td> <td>n.a</td> </tr> <tr> <td>Ind. 36</td> <td colspan="2">3 (Universidade Sénior, CLDS 4G)</td></tr> <tr> <td>Ind. 37</td> <td>50 (63%)</td> <td>30 (37%)</td></tr> <tr> <td>Ind. 38</td> <td>394 (79%)</td> <td>105 (21%)</td></tr> </tbody> </table>				Masculino	Feminino	Ind. 32	53	77	Ind. 33	19	19	Ind. 34	49	92	Ind. 35	n.a	n.a	Ind. 36	3 (Universidade Sénior, CLDS 4G)		Ind. 37	50 (63%)	30 (37%)	Ind. 38	394 (79%)	105 (21%)
	Masculino	Feminino																								
Ind. 32	53	77																								
Ind. 33	19	19																								
Ind. 34	49	92																								
Ind. 35	n.a	n.a																								
Ind. 36	3 (Universidade Sénior, CLDS 4G)																									
Ind. 37	50 (63%)	30 (37%)																								
Ind. 38	394 (79%)	105 (21%)																								

Anexo 6 – Questionário: Igualdade de género e não-discriminação: respostas – total e por sexo

Questão		Resposta				TOTAL (N)	
		SIM		NÃO			
		N	%	N	%		
Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional?	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	8	100%	0	0%	8	
	Outro	1	50%	1	50%	2	
	Total da Amostra	11	91%	1	9%	12	
Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens quanto valor da organização?	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	6	75%	2	25%	8	
	Outro	0	0%	2	100%	2	
	Total da Amostra	8	67%	4	33%	12	
A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	6	75%	2	25%	8	
	Outro	1	50%	1	50%	2	
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12	
A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar?	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	7	88%	1	13%	8	
	Outro	1	50%	1	50%	2	
	Total da Amostra	10	83%	2	17%	12	
Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Masculino	1	50%	1	50%	2	
	Feminino	3	38%	5	63%	8	
	Outro	0	0%	2	100%	2	
	Total da Amostra	4	33%	8	67%	12	
Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	5	63%	3	38%	8	
	Outro	0	0%	2	100%	2	
	Total da Amostra	7	58%	5	42%	12	
Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	8	100%	0	0%	8	
	Outro	2	100%	0	0%	2	
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12	
A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Masculino	2	100%	0	0%	2	
	Feminino	6	75%	2	25%	8	
	Outro	2	100%	0	0%	2	

	Total da Amostra	10	83%	2	17%	12
Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	11	92%	1	8%	12
A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	3	38%	5	63%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	4	33%	8	67%	12
A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	10	83%	2	17%	12
A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/as colaboradores/as?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	11	92%	1	8%	12
A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-representado	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	4	50%	4	50%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	8	67%	4	33%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2

A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	11	92%	1	8%	12
A organização assegura, na sua política salarial, o cumprimento do princípio de "salário igual para trabalho igual ou de valor igual" entre colaboradores e colaboradoras?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização, 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 e homens pelas suas responsabilidades familiares (ex.: ausências ao trabalho por assistência inadiável à família, licenças por maternidade, paternidade e parental)?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilidades escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	10	83%	2	17%	12
A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	6	75%	2	25%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12
A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspetos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2

	Total da Amostra	10	83%	1	8%	12
A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	11	92%	1	8%	12
Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	4	50%	4	50%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	6	50%	6	50%	12
Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	5	63%	3	38%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	8	67%	4	33%	12
Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e as colaboradoras", "as pessoas que trabalham")?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	4	50%	4	50%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	7	58%	5	42%	12
A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12
A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	6	75%	2	25%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	10	83%	2	17%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2

A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Feminino	3	38%	5	63%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	7	58%	5	42%	12
A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?]	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	3	38%	5	63%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	6	50%	6	50%	12
A organização possibilita a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	5	63%	3	38%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	8	67%	4	33%	12
Na marcação dos horários por turnos rotativos, a organização considera as necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as colaboradores/as?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	6	75%	2	25%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12
A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/as colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	5	63%	3	38%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	8	67%	4	33%	12
A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	3	38%	5	63%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	6	50%	6	50%	12
A organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, colaboradores/as com netos/as de filhos/as adolescentes)?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	3	38%	5	63%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	5	42%	7	58%	12
A organização concede períodos para assistência a ascendentes e a cônjuges de colaboradores/as, com duração superior aos 15 dias que se encontram previstos na lei ou ao período previsto no contrato coletivo de trabalho ou no acordo da organização?	Masculino	1	50%	1	50%	2
	Feminino	7	88%	1	13%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	10	83%	2	17%	12
A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	5	63%	3	38%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2

	Total da Amostra	8	67%	4	33%	12
A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	2	25%	6	75%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	4	33%	8	67%	12
A organização possui equipamentos próprios destinados a atividades desportivas ou outras promotoras da saúde e bem-estar de colaboradores/as (ex.: ginásio, sala de massagens, acupuntura, piscina)?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	2	25%	6	75%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	4	33%	8	67%	12
A organização tem acordos estabelecidos com vista à prestação de serviços nas áreas de saúde, cultura, lazer e desporto para os/as colaboradores/as?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	4	50%	4	50%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	6	50%	6	50%	12
A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	1	13%	7	88%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	3	25%	9	75%	12
A organização divulga os recursos existentes na área geográfica da organização e/ou da residência dos/as colaboradores/as que facilitem a conciliação (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	5	63%	3	38%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12
A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	8	100%	0	0%	8
	Outro	2	100%	0	0%	2
	Total da Amostra	12	100%	0	0%	12
A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	1	13%	7	88%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	3	25%	9	75%	12
A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?	Masculino	2	100%	0	0%	2
	Feminino	1	13%	7	88%	8
	Outro	0	0%	2	100%	2
	Total da Amostra	3	25%	9	75%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2

A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?	Feminino	1	13%	7	88%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	4	33%	8	67%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2
A organização concede a colaboradores licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?	Feminino	2	25%	6	75%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	5	42%	7	58%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2
A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?	Feminino	6	75%	2	25%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2
A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	Feminino	2	25%	6	75%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	5	42%	7	58%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2
A organização concede a colaboradores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	Feminino	1	13%	7	88%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	4	33%	8	67%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2
A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	Feminino	6	75%	2	25%	8
	Outro	1	50%	1	50%	2
	Total da Amostra	9	75%	3	25%	12
	Masculino	2	100%	0	0%	2



COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros

TÂMEGA e SOUSA
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL

Castelo de Paiva
município

Cofinanciado por:



POISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO

