



# PENAFIEL

DIAGNÓSTICO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE





## Nota Introdutória

Uma comunidade só será verdadeiramente evoluída quando for capaz de erradicar todas as formas de discriminação e de se assumir como verdadeiramente inclusiva! A Igualdade e a não discriminação, são valores fundamentais da Constituição da República Portuguesa que devem ser respeitados e exercidos por todos, pelo que, o género, a cultura, a etnia, a religião ou a orientação sexual não são, nem podem ser, critérios diferenciadores e ou condicionadores na igualdade de oportunidades.

O relatório que aqui é apresentado resulta de um diagnóstico desenvolvido pela Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa –CIM-TS e pelo Município de Penafiel no âmbito da aprovação da candidatura n.º POISE-01-3422-FSE-000062, do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

O Município de Penafiel, atendendo ao trabalho de proximidade que exerce junto dos seus munícipes, considera a igualdade de género um domínio estratégico de promoção dos direitos humanos e de construção de uma sociedade mais justa e mais solidária. Foi tendo em conta essa preocupação que o Município de Penafiel subscreveu o protocolo celebrado em 2014 entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, nomeando, de imediato, o Interlocutor Municipal da Igualdade junto da CIG - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género. Em 2019, com a renovação do Protocolo, foi efetuada a nomeação de duas Conselheiras Locais para a Igualdade.

Em 2020, o Município de Penafiel celebrou o protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica com a Secretaria de Estado para a Cidadania e Igualdade, integrando a Rede Intermunicipal Integrada de Apoio à Vítima – UNIDAS.

Reforçando o seu trabalho em torno da igualdade, foi também criada a Equipa para a Igualdade na Vida Local, procurando envolver os/as trabalhadores/as e os diferentes agentes locais.

No âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não – Discriminação – ENIND 2018 - 2030, importa fazer um levantamento da situação atual do nosso concelho, nesta matéria estruturante e transversal, e definir um plano de medidas e ações, com objetivos concretos, contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos e, para isso, prevenir, combater e eliminar todas as formas de discriminação.

Dando continuidade a este trabalho, enquanto subsistirem situações de desigualdade e de discriminação, valerá a pena elaborar - e, sobretudo, implementar - um Plano Municipal para a Igualdade e Não – Discriminação, pelo que se seguirá, com base nos resultados apurados, a sua elaboração, implementação e posterior avaliação.



Com a implementação deste Plano, o Município de Penafiel ficará dotado de mais um instrumento de trabalho que converge para uma sociedade mais justa e igualitária.

O Presidente da Câmara Municipal  
Antonino de Sousa

## Índice

1.	Enquadramento.....	10
1.1	Objetivo estratégico.....	10
1.2	Contexto político e legislativo a nível internacional .....	11
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 .....	22
2.1	Dimensão externa – O território .....	22
2.2	Dimensão interna – A entidade.....	23
3.	Diagnóstico do Município - Vertente Externa .....	24
3.1	Caracterização do Município.....	24
3.2	Perfil demográfico .....	26
3.3	Cultura e Turismo .....	29
3.4	Solidariedade e Apoio .....	40
3.5	Educação .....	70
3.6	Saúde .....	79
3.7	Associativismo .....	86
3.7.1	Desporto.....	86
3.8	Segurança e Justiça .....	103
3.9	Participação da população na vida local .....	109
3.10	Economia e emprego .....	111
3.11	Sustentabilidade Ambiental .....	118
4.	Diagnóstico do Município - Vertente Interna .....	122
4.1	Caracterização dos recursos humanos do Município .....	122
4.2	Caracterização dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal .....	125
4.3	Política e estrutura retributiva .....	128
4.4	Práticas e perceções de igualdade .....	131
5.	Reflexões finais.....	162
6.	Glossário.....	167
7.	Referências Bibliográficas .....	176



## Índice de Tabelas

Tabela 1- Nº de Habitantes do Município (com residência oficial no município à data dos censos 2021)	26
Tabela 2– População residente por faixa etária.....	26
Tabela 3- População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Estado civil;.....	27
Tabela 4: Famílias monoparentais sinalizadas pela ação social no Município de Penafiel em 2022.....	27
Tabela 5 - Faixas etárias relativa às Famílias Monoparentais em 2022 .....	28
Tabela 6- Taxa de cobertura de serviços e equipamentos sociais para crianças, idosos/as e dependentes do Município. ....	40
Tabela 7 – Creches existentes no Município. ....	41
Tabela 8 – Jardins de Infância existentes no Município. ....	43
Tabela 9 – Centros de Atividades de Tempos Livres (ATL) existentes no Município. ....	43
Tabela 10 – Centros de Dia existentes no Município.....	44
Tabela 11 – Centros de Convívio existentes no Município.....	45
Tabela 12 - Serviços de Apoio Domiciliário existentes no Município. ....	46
Tabela 13- Lares para idosos existentes no Município. ....	47
Tabela 14 - Centros de Atividades E Capacitação para a Inclusão (CACI) da Associação de Pais e Amigos dos Diminuídos Mentais de Penafiel (APADIMP).....	49
Tabela 15 - Número de beneficiários de RSI em 2020 e 1º semestre de 2022.....	52
Tabela 16 - Balcões / Lojas Sociais no Município .....	64
Tabela 17 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado, por sexo segundo os Censos (%) .....	72
Tabela 18 - Nº de alunos transportados por estabelecimento de ensino no ano letivo (2021/2022).....	74
Tabela 19 - Nº de alunos a frequentar cursos científico-humanísticos por área científica, no ano letivo 2019-2020 .....	76
Tabela 20 - Docentes do ensino básico e secundário por sexo. ....	77
Tabela 21 - Programas e atividades regulares promovidas no Município .....	93
Tabela 22- Distribuição dos alunos pelos programas regulares municipais .....	94
Tabela 23 - 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. ....	115
Tabela 24- Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo o nível de habilitações,2019.....	115
Tabela 25- Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo a profissão principal (CPP-10), 2019 (não estão disponíveis dados desagregados por sexo) .....	116
Tabela 26- Composição do órgão Câmara .....	122
Tabela 27- Composição do órgão Assembleia Municipal .....	123
Tabela 28- Composição das JF/UF e Assembleias de Freguesia.....	125
Tabela 29- 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. ....	126
Tabela 30 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.....	127



Tabela 31- Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Penafiel.....	129
Tabela 32- 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 em 2021.....	130
Tabela 33- Gozo de licença parental entre 2020-2021 por sexo .....	156

## Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Nº de Equipamentos para prática de atividades físicas e/ou desportivas por Freguesia do Concelho de Penafiel .....	90
Gráfico 2 - Modalidades disponíveis no concelho .....	91
Gráfico 3- Nº de praticantes de desporto por sexo .....	91
Gráfico 4 - Nº de praticantes de desporto modalidade e por sexo .....	92
Gráfico 5- Gráfico 5 – Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo no Município .....	117
Gráfico 6 – Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional .....	132
Gráfico 7 – Nos documentos estratégicos (ex: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?.....	132
Gráfico 8 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?.....	133
Gráfico 9 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar .....	133
Gráfico 10 - Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?.....	134
Gráfico 11 - Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens.....	135
Gráfico 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? .....	135
Gráfico 13 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?.....	136
Gráfico 14 - Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?.....	136
Gráfico 15 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?.....	137
Gráfico 16 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos? .....	137
Gráfico 17 - 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? ...	138
Gráfico 18 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens? .....	139
Gráfico 19 - A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as? .....	139
Gráfico 20 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida? .....	140
Gráfico 21 - 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? .....	140



Gráfico 22 - A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei .....	141
Gráfico 23 - 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? ..	142
Gráfico 24 - 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 :.....	142
Gráfico 25- 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? .....	143
Gráfico 26 - 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 .....	144
Gráfico 27 - 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? .....	144
Gráfico 28 - 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? .....	145
Gráfico 29 - 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.....	146
Gráfico 30 - 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? .....	147
Gráfico 31 - A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?.....	147
Gráfico 32 - Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?.....	148
Gráfico 33- Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho? .....	149
Gráfico 34 - 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")? .....	150
Gráfico 35 - 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? .....	150
Gráfico 36 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?.....	151



Gráfico 37 - 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? .....	152
Gráfico 38 - A organização possibilita o recurso a novas formas de organização do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal? .....	153
Gráfico 39 - Benefícios diretos a colaboradores/as - a organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais? .....	154
Gráfico 40 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores? .....	156
Gráfico 41 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras? .....	157
Gráfico 42- A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores? .....	157
Gráfico 43 - 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? .....	158
Gráfico 44 - 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? .....	158
Gráfico 45 - A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social? .....	159
Gráfico 46 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? .....	159
Gráfico 47 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei? .....	160
Gráfico 48- A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental? .....	160

# 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 género<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> 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).

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, inculcando 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.

### 1.3 Normativa comunitária

No quadro da União Europeia, destaca-se a implementação do **Instituto Europeu para a Igualdade de Género** (EIGE)<sup>2</sup>, 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 de 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 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;

<sup>2</sup> <https://eige.europa.eu>



- 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.**”.



## 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 art.º 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”* (art.º 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 (art.º 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 PENAFIEL enquadram-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.

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)**<sup>3</sup> 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 os projetos de diplomas que respeitem a tal problemática.
- ii) A **Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)**<sup>4</sup>, tutelada pelo

<sup>3</sup> <https://www.cig.gov.pt>

<sup>4</sup> <https://cite.gov.pt>



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 Município<sup>5</sup> 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)<sup>6</sup> do Tâmega e Sousa submeteu uma candidatura ao aviso n.º POISE-22-2020-03 do organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), aprovada no dia 2 de dezembro de 2020, 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 assumam 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 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).

<sup>5</sup> Ficha de caracterização do Município em anexo a este relatório diagnóstico (anexo 7).

<sup>6</sup> A Comunidade Intermunicipal (CIM) do Tâmega e Sousa é uma entidade intermunicipal constituída como associação pública de autarquias locais que integra 11 municípios para a prossecução conjunta das atribuições legalmente previstas, a execução das atribuições transferidas pela administração estadual e para o exercício em comum das competências delegadas pelos municípios que a integram. Para além de Penafiel, em cuja cidade está situada a sede institucional, integram esta CIM os municípios de Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira e Resende.



Neste sentido, o Município de Penafiel inicia agora o processo de criação do seu I Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não-Discriminação, a vigorar entre 2022-2025.

Contudo, é de salientar, que o 1º Protocolo de Cooperação do Município com a CIG – Comissão para a Igualdade de Género foi assinado a 23 de abril de 2014, 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 Penafiel.

Neste âmbito, a 10 de maio de 2021, foi constituída a **Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL – Anexo 2)**, que tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas<sup>7</sup> a este nível.

A EIVL é constituída por 10 elementos, a seguir designados:

- Presidente da Câmara Municipal de Penafiel
- Conselheira Local para a Igualdade (interna) e Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde
- Conselheira Externa – Associação para o Desenvolvimento de Figueira
- Chefe da Divisão de Recursos Humanos
- Diretor do Departamento de Gestão Organizacional
- Chefe da Divisão de Gestão Urbanística
- Secretária da Rede Social
- Chefe da Divisão da Educação
- Professora coordenadora do Departamento de Educação do ISCE Douro
- IPSS - Presidente da Associação para o Desenvolvimento de Figueira

A conselheira interna para a Igualdade de Género - Dr.<sup>a</sup> Susana Dias, Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde do Município e a conselheira externa – Dr.<sup>a</sup> Manuela Santos, representante da Associação para o Desenvolvimento de Figueira, foram designadas a 21 de outubro de 2019, por deliberação da Câmara Municipal de Penafiel (Anexo 3).

<sup>7</sup> Designadamente o Plano Municipal para a Igualdade.



## 1.6 Protocolos celebrados pelo Município

Penafiel 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 2014 o Município celebra um Protocolo entre o Governo e a Associação de Municípios Portugueses, com o objetivo de instituir uma rede de Municípios Solidários com as vítimas de violência doméstica.

A 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 Penafiel 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 – anexo 4.

A Rede Social / Conselho Local de Ação Social de Penafiel celebrou também um Protocolo de Cooperação assente na temática da violência doméstica, 08 de fevereiro de 2017, com o Ministério Público da comarca do Porto Este – anexo 5.

Este protocolo de cooperação visa a definição dos termos de colaboração para a concretização dos objetivos estratégicos e prioridades de investimento fixados no Plano de Desenvolvimento Social de Penafiel 2015-2020, designadamente, no que diz respeito ao apoio a vítimas de violência doméstica, à prevenção da violência doméstica e à capacitação do sistema de atores e das organizações que operam no âmbito da violência doméstica.

## 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 delineação 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 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 1 de outubro de 2004, tem procurado contribuir para o desenvolvimento de políticas municipais concertadas e integradoras, nomeadamente através da elaboração de instrumentos de planeamento, como os diagnósticos sociais e os Planos de Desenvolvimento Sociais. Os dados mais recentes recolhidos no âmbito do último relatório de diagnóstico social (2014), 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.

Na recolha da informação relativa à lista dos 38 indicadores obrigatórios, que dizem respeito à dimensão interna e externa, no sentido de reunir os dados necessários, em particular, foi consultada a Divisão dos Recursos Humanos; Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde; Divisão da Educação; Desporto e Juventude; Gabinete de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica “Janela Aberta”; Agrupamentos de Escolas e Escola Secundária de Penafiel e as IPSS’s, atendendo à especificidade da informação.

### 3. Diagnóstico do Município - Vertente Externa

#### 3.1 Caracterização do Município



O Município de Penafiel tem uma área total de 212,24 km<sup>2</sup>, 69.630 habitantes em 2021 e uma densidade populacional de 328 habitantes por km<sup>2</sup>, subdividido em 28 freguesias. É limitado a norte pelo município de Lousada, a nordeste por Amarante, a leste por Marco de Canaveses, a sul por Castelo de Paiva e a oeste por Gondomar e Paredes.

O município de Penafiel divide-se em 28 freguesias:

- Abragão
- Boelhe
- Bustelo
- Cabeça Santa
- Canelas
- Capela
- Castelões
- Croca
- Duas Igrejas
- Eja
- Fonte Arcada
- Galegos
- Guilhufe e Urrô
- Irivo
- Lagares e Figueira
- Luzim e Vila Cova
- Oldrões
- Paço de Sousa
- Penafiel
- Perozelo
- Rans
- Recezinhos (São Mamede)
- Recezinhos (São Martinho)
- Rio de Moinhos
- Rio Mau
- Sebolido
- Termas de São Vicente
- Valpedre



As 28 freguesias do município são na sua grande maioria bastante industrializadas, embora outras apresentem ainda um cunho bastante rural.

O concelho de Penafiel encontra-se marcado por uma variedade de paisagens, rurais e urbanas, urbano industriais, periurbanas e rururbanas, paisagens estas que têm sofrido mutações ao longo do tempo, em que os vários cenários se fundem. A tal facto, está associado o acentuado crescimento das atividades económicas ligadas à indústria transformadora, ao comércio e aos serviços.



Penafiel apresenta um povoamento disperso por núcleos coesos de pequena dimensão, nos quais o cunho rural ainda é a tónica dominante.

Em termos de acessibilidade e transportes, a rede ferroviária do concelho é constituída por três ligações: a estação de caminho-de-ferro de Penafiel, situada da zona de Novelas, e os apeadeiros de Irivo e Bustelo. Estas ligações adotam um papel de extrema importância por se situarem na linha do Douro, contribuindo em termos de acessos a outras linhas.

O concelho tem por todo o território um vasto sistema rodoviário.

O município de Penafiel favoreceu a operacionalização de um conjunto de ações de Promoção da Acessibilidade e o desenvolvimento dos Planos Local e Municipal de Promoção de Acessibilidade. Os Planos visaram medidas estratégicas, que envolvem populações, associações e entidades de modo a inserir dinâmicas municipais capazes de manter este desígnio cívico de integração na agenda de trabalho de toda a comunidade. Assume-se, neste contexto, uma metodologia que assenta em pilares como a Governância, a Participação, o Conhecimento e Sensibilização, e os Estudos a desenvolver em matéria de acessibilidade, de forma a compreender cinco áreas essenciais no que toca à Acessibilidade para Todos, como seja o Espaço Público; o Edificado; os Transportes; a Informação e Comunicação/Design; e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (Infoacessibilidade).

A elaboração do Plano Municipal de Promoção de Acessibilidade teve como principal objetivo a promoção da acessibilidade nas freguesias do concelho, à exceção da freguesia de Penafiel, que foi abordada no Plano Local de Promoção da Acessibilidade.

De modo geral, os Planos preveem dotar o município de uma rede de percursos acessíveis em todos os espaços públicos, contrariando as medidas avulso normalmente implementadas, a partir da definição de eixos de orientação estratégicos e prioridades de intervenção à escala municipal.

Para um maior envolvimento de todos os agentes da sociedade civil, com o objetivo central de reabilitar a cidade de modo mais acessível para todos, foram desenvolvidas várias ações de promoção da acessibilidade no município de Penafiel (Diagnóstico Social de Penafiel, 2014).

Por sua vez, o Plano Estratégico de Mobilidade da Cidade de Penafiel 2009-2020 (PEMP, 2009) é uma ferramenta essencial no âmbito do desenho de um espaço urbano que coloca à disposição do/a cidadão/ã canais e meios de circulação, procurando dar uma resposta de qualidade às necessidades do dia-a-dia, de acordo com o motivo das deslocações/viagens.

### 3.2 Perfil demográfico

O Município de Penafiel, segundo os censos 2021, tem um total de 69630 habitantes, dos quais 33478 do sexo masculino e 36152 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).

Número de habitantes															
1864	1878	1890	1900	1911	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1981	1991	2001	2011	2021
28	28	30	31	34	35	37	42	46	49	53	64	68	71	72	69630
247	911	432	799	834	082	496	179	476	924	715	267	444	800	265	

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

Fonte: Pordata - Censos, 2021

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 (+3% 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).

Verifica-se, ainda, que entre 2011 e 2021 houve uma diminuição da população nas faixas etárias mais jovens e um ligeiro aumento na faixa etária mais avançada (população com mais de 65 anos, em ambos os sexos) – Tabela 2.

Faixa Etária	Mulheres		Homens	
	2011	2021	2011	2021
0-14	17%	13%	19%	14%
15-64	69%	68%	70%	70%
65 ou mais anos	14%	19%	11%	16%

Tabela 2– População residente por faixa etária

Fonte: Pordata - Censos, 2021

Penafiel tem uma estrutura etária tendencialmente envelhecida, por consequência da natural renovação das gerações. Apesar de haver poucos jovens e poucos idosos, o grupo da população adulta é o mais representado e evoluirá no sentido de integrar o grupo da população mais idosa nos próximos anos.

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 Penafiel.

No que se refere ao estado civil da população, segundo os censos 2021 não se registam diferenças assinaláveis entre homens e mulheres (Tabela 3). A maioria da população é casada - 48% da população em geral. Verifica-se que 50% dos homens são casados e nas mulheres 46%. No que diz respeito ao estado civil “solteiro/a”, são 51% dos homens e 49% das mulheres. A diferença entre a proporção de homens e mulheres divorciados/as também é residual (1%), sendo que as mulheres registam uma taxa de 6% em relação aos 5% de homens divorciados na população de Penafiel. No que diz respeito à situação de viúvo/a as mulheres apresentam uma taxa mais elevada (10%) comparativamente com os homens (2%).

Sexo														
HM					H					M				
Estado civil														
Total	Solteiro	Casado	Viúvo	Divorciado	Total	Solteiro	Casado	Viúvo	Divorciado	Total	Solteiro	Casado	Viúvo	Divorciado
N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º	N.º
69 630	27 900	33 365	4 369	3 996	33 478	14 350	16 587	828	1 713	36 152	13 550	16 778	3 541	2 283

Tabela 3- População residente (N.º) por Local de residência, Sexo e Estado civil;

Fonte: INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2021

Quanto às estruturas familiares clássicas, verifica-se que em 2021, 17% das famílias em Penafiel são unipessoais (constituída por apenas um elemento no agregado familiar). Apenas 30% 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, 11.36% dos núcleos familiares de Penafiel eram monoparentais. Verifica-se, ainda, que a maior parte dos agregados familiares monoparentais eram constituídos por mãe com filhos, ou seja, 2160 de um total de 2481, o que representa 87%<sup>8</sup>.

Segundo os dados Segurança Social (2022), em Penafiel foram sinalizadas 284 situações pela ação social com intervenção nos casos a esse nível. Salienta-se que, 272 casos tratavam-se de famílias monoparentais com mãe e 12 com pai (Tabela 4).

Monoparentais com pai	Monoparentais com mãe
12	272
<b>Total: 284</b>	

Tabela 4: Famílias monoparentais sinalizadas pela ação social no Município de Penafiel em 2022

Fonte: Segurança Social (2022)

<sup>8</sup> 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.

No que diz respeito às faixas etárias relativas às famílias monoparentais, verifica-se que os agregados monoparentais com mãe ou com pai situam-se maioritariamente na faixa etária dos 45-54 anos, (40% e 58%, respetivamente) – Tabela 5.

19-24		25-34		35-44		45-54		55-64		≥ 65		Total	
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
0	5	0	56	2	74	7	110	2	27	1	0	12	272

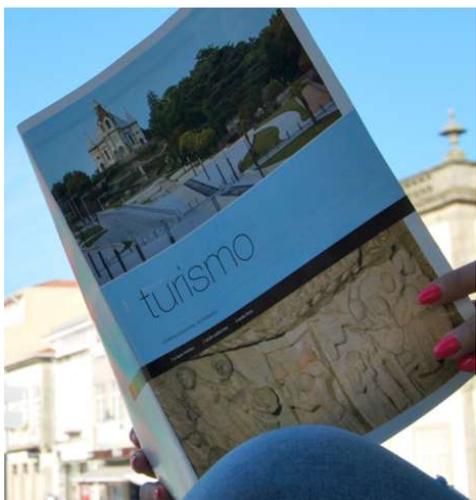
Tabela 5 - Faixas etárias relativa às Famílias Monoparentais em 2022

Fonte: Segurança social

Por último, no que se refere à integração de Imigrantes, segundo as estatísticas (pordata), em 2020, Penafiel tinha 521 estrangeiros com estatuto legal de residentes dos quais 239 (46%) do sexo masculino e 282 (54%) do sexo feminino, sendo as nacionalidades mais representadas: brasileira (48%), estrangeiros provenientes de outros países europeus (9%) e ucraniana (7%).

### 3.3 Cultura e Turismo

Penafiel é um dos concelhos do Norte português que atrai maior número de turistas, tanto pela sua beleza natural, como pelo seu património humano.



A revista de turismo do concelho de Penafiel contém toda a informação útil para quem visita o Concelho e é possível aceder através do site do Município, o que potencia o fácil acesso e divulgação da informação.

O seu património, a sua gastronomia, as suas paisagens naturais, as suas tradições, feiras e festividades e as estruturas turísticas construídas e em construção são elementos relevantes que potenciam a vertente turística do Município.

Penafiel é um concelho de montes, vales e rios. Pode-se desfrutar de belas paisagens que o Município oferece a partir de vários pontos e lugares, como os belos planos de água decorrentes da albufeira do Tâmega ou as encostas agrestes do Douro.



Penafiel é também um concelho onde se percebe a intensa humanização de que o seu território foi alvo, ao longo de vários milénios. Assim, podem ser apreciados vários monumentos que a arte humana ofereceu à luz do dia, desde os imemoriais tempos pré-históricos. Da cultura megalítica, resta, na freguesia de Santa Marta, o Dólmen da Portela também conhecido por "Forno dos Mouros". Podem, ainda, ser visitados a Anta de Santa Marta, o Menir de Luzim com três a quatro mil anos, gravuras rupestres de Pegadinhas de S. Gonçalo e de Lomar, que perduram desde há três mil anos e várias necrópoles. Em vários locais do concelho existem também sepulturas antropomórficas, como em Perozelo e Cabeça Santa.



Castro do Monte Mozinho

Existem também vários castros, mas ainda sem nenhum estudo arqueológico efetuado. O único onde tem vindo a ser efetuadas escavações arqueológicas, e que é o maior de todos, é a Citânia do Monte Mozinho, conhecida por "cidade morta". Este castro, um dos mais extensos da Península Ibérica, terá sido de acordo com alguns historiadores, a "Cividade Gallaeci", capital dos galegos. Trata-se de uma cidade proto-romana, coeva do início da era, que tantos estudiosos e visitantes tem atraído para dentro dos seus limites. Este povoado fortificado, tinha uma extensa área habitada, com cerca de 22 hectares, e foi ocupado até meados do séc. V, apresentando por isso diversas reformulações urbanísticas e vários tipos de construção, desde núcleos de casas-pátio de tradição castreja, com compartimentos circulares e vestíbulo, às complexas habitações romanas de planta quadrada ou retangular. A citânia conserva vestígios de várias culturas: galaico-lusitana, romana, visigótica e árabe. Nela foi ainda encontrada uma estátua de guerreiro, característica da influência céltica.

Ainda há alguns anos quando se lavravam os campos, apareciam objetos da antiga cidade. Já se encontraram nos campos de lavoura, moedas cunhadas com a efigie do rei Constantino. Os objetos encontrados, encontram-se expostos no Museu de Penafiel.

A Citânia do Monte Mozinho integra a recentemente criada Rota dos Castros e Verracos da Fronteira Hispano-Lusa, juntamente com as Deputações de Ávila e Salamanca (Espanha) e os municípios de Miranda do Douro e Mogadouro, projeto financiado pelo Interreg III-A. Ali encontrámos o seu Centro Interpretativo, a zona de acolhimento de arqueólogos e vigilantes (apoiados pela ON, medida Cultura) e quatro modernas esculturas de outros tantos artistas. É intenção do Município continuar a beneficiar a zona de acolhimento dos visitantes.

No ano de 2021 teve 2623 visitantes.

Penafiel integra também a Rota do Românico do Vale do Sousa (apoiada pela ON – AIBT Vale do Sousa). Merecem um especial relevo os monumentos que a integram: o Mosteiro Beneditino de Paço de Sousa (onde se encontra o túmulo de Egas Moniz), a Igreja de S. Gens (Boelhe), a Igreja da Gândara (Cabeça Santa), a Igreja de S. Miguel de Entre-os-Rios (Eja), os Túmulos da Igreja de S. Pedro de Abragão, o Memorial da Ermida (Irivo) e a ponte de Espindo (entre Bustelo e Lodares/Lousada).

Dos monumentos da cidade de Penafiel destacam-se também a Igreja Matriz de Penafiel (classificada como monumento nacional), em que sobressai a capela-mor gótica da primitiva igreja do Espírito Santo. Na igreja do Espírito Santo foi estabelecida, em 1540 a confraria do Santíssimo Sacramento, sendo a então Arrifana a primeira localidade, depois de Roma, a ter uma confraria desta invocação.

A igreja, edificada em granito, foi reconstruída no século XVI, devendo a estas obras a sua traça em estilo Renascentista.

A par do turismo de cariz mais religioso, outra oferta turística que Penafiel tem para oferecer é o turismo termal, nas Termas de S. Vicente e no Inatel de Entre-os Rios.



O Parque Termal de S. Vicente<sup>9</sup>, agora recuperado, trata-se de equipamento turístico de tratamento termal, de saúde e de lazer, com total respeito pela tradição e património do lugar, que, juntamente com as Termas da Torre – Entre-os-Rios (Portela/Eja) (INATEL), integram a boa oferta termal de que Penafiel tem grandes tradições.

O grande elemento diferenciador das Termas de São Vicente é a característica e qualidade da sua água, sendo uma das mais sulfúreas sódicas, fortes, hipomineralizadas, carbonadas sódicas (alcalinas) silicatadas, e fluoretadas da Europa. São tidas como as mais alcalinas entre as águas sulfúreas de Portugal e da Europa. A sua temperatura é de 18,5 graus Celsius. As águas são indicadas para tratamento de infeções das vias respiratórias e do aparelho músculo-esquelético.

No concelho de Penafiel é possível visitar um dos maiores parques temáticos portugueses: a Magikland. Este parque outrora chamado Bracalândia viu a sua localização mudar de Braga para Penafiel, a sua área aumentar 4 vezes e o seu nome mudado para Magikland.

<sup>9</sup> Palace Hotel & Spa Termas S. Vicente - <https://termasdesaovicente.pt/balneario-termal/>



Aldeia Preservada de Quintandona

Também é de evidenciar o património e arquitetura rurais, existentes em vários lugares e aldeias do concelho, com especial incidência para as Aldeias Preservadas de Quintandona (Lagares) que no ano de 2021 contou com 6313 visitantes, Cabroelo (Capela), e de Entre-os-Rios, em recuperação.

Destaca-se, ainda, a visita do Mosteiro Beneditino de Bustelo e o aqueduto que se ergue na sua envolvente, bem como o Santuário de Nossa Senhora da Piedade (Sameiro) e o Centro Histórico da cidade.

O alto do Castelo da Pena Fiel deve ser considerado como o berço da municipalidade Penafidense. O sítio começou por ser investido na pré-história pelos Galaicos; gravuras rupestres desta época encontram-se ainda no sítio. Depois, na idade média, foi aí construído um castelo para defender a assim chamada Terra de Pena Fiel, que está na origem do concelho e do nome da cidade de Penafiel.



O Museu Municipal de Penafiel, situado no coração do centro histórico de Penafiel e uma referência a nível nacional, também tem atraído muitas pessoas. No ano de 2021 teve 5.431 visitantes. Em 2010 foi considerado o melhor museu de Portugal e foi nomeado para vários prémios internacionais. O site do museu<sup>10</sup> foi considerado o melhor em 2012 pela Associação Portuguesa de Museologia. Nele se pode encontrar coleções dedicadas à arqueologia, ao património, à etnografia e à história local.

O Programa Museu sobre Rodas, é uma iniciativa que pretende divulgar as coleções do museu, promover o património do Município e facilitar o acesso à cultura abrangendo públicos que, por diversas circunstâncias, não conseguem visitar o núcleo-sede e usufruir das atividades de exploração pedagógica

<sup>10</sup> <http://www.museudepenafiel.com/>



disponíveis, deslocando-se por isso o Museu até eles, promovendo através desta atividade a inclusão social<sup>11</sup>.

Este equipamento cultural presta também um importante serviço educativo e cultural, dispendo de cinco salas de exposição permanente e uma de exposição temporária, o Museu possui ainda espaços próprios dedicados a atividades lúdicas e educativas, adaptáveis a públicos com necessidades especiais.

Foi preparado um conjunto de atividades a realizar no espaço do Museu (ex: moldagem, experiências arqueológicas, construções, descoberta do ciclo do pão, desenho e pintura, museupaper, etc.), e, também, nos núcleos dependentes: Castro de Monte Mozinho, Moinho da Ponte de Novelas, Engenho de Sebolido e Aldeia de Quintandona, designadamente, as visitas temáticas a estes espaços.

O serviço educativo dinamiza também percursos pedestres ao Centro Histórico de Penafiel, ao Itinerário Arqueológico do Vale do Tâmega e ao Percurso Patrimonial de Santa Marta.

Todas as atividades a desenvolver no Museu Municipal realizam-se após uma visita orientada por um técnico especializado e têm como objetivo consolidar conhecimentos e aprofundar e sistematizar a informação transmitida, sendo adequadas aos diferentes níveis etários e de ensino.

No campo da gastronomia, é de salientar a Lampreia (e o Sável), iguarias celebradas através do Festival da Lampreia, promovido pelo Município todos os anos na sua época, especialmente confeccionada na modalidade de arroz (à Entre-os-Rios) e à Bordalesa.

Também são dignos de registo e boa degustação o cabrito assado no forno e o cozido à portuguesa e, na doçaria, os bolinhos de amor, as tortas de S. Martinho, a Sopa Seca e o Pão-de-Ló de Rio de Moinhos.

O vinho verde é também rei nas mesas penafidelenses, sendo Penafiel o concelho com maiores responsabilidades na sua produção e exportação.

Durante todo o ano, Penafiel é palco de várias festas, feiras e romarias que tem para oferecer aos/às visitantes, entre as quais as celebrações do Corpo de Deus, entre outras Festas da Cidade e do Concelho com tradições únicas no país, a Noite Branca, Noite Vermelha, Penafiel Racing Fest, Agrival, Feira São Martinho, o Escritaria e a Penafiel Cidade Natal.

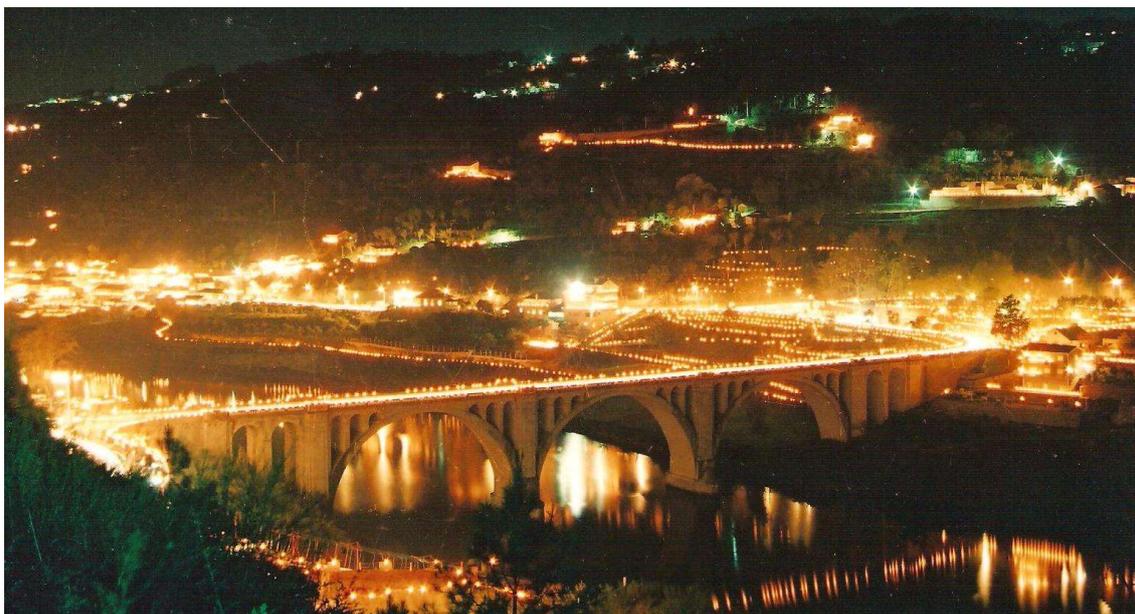
Em Janeiro destaca-se o cantar das Janeiras ou dos Reis, a que se segue, em Fevereiro, a época do Serrar da Velha e do Carnaval.

Com a Primavera, chegam as festas pascais, tão enraizadas na cultura de Penafiel e que marcam a oferta do Turismo religioso da cidade, salientando-se: as Endoenças de Quinta-Feira Santa, em Entre-os-Rios (Eja), que deslumbram qualquer um pelo belo espetáculo de luz proveniente de dezenas de milhares de velas colocadas nas margens e leitos dos rios Douro e Tâmega; a Paixão do Senhor, que ocorre no dia de

---

11 Este programa itinerante, destina-se a Instituições Particulares de Solidariedade Social, a Associações de Desenvolvimento locais e outras instituições de apoio social de frequência gratuita e sem fins lucrativos, localizadas na área geográfica e administrativa do Município de Penafiel que dele queiram usufruir.

Sexta-Feira Santa, na cidade de Penafiel; os cortejos decorrentes das dezenas de “compassos” em todas as aldeias do concelho e, na segunda-feira de páscoa, a romaria da Senhora da Saúde, em Bustelo.



No final da Primavera, chegam as Festas do Corpo de Deus, únicas no país e no mundo por, ao longo de cerca de seiscentos anos, preservarem a matriz sacra e profana da sua procissão.

A Festa do Corpo de Deus é celebrada ainda à moda antiga (desde o séc. XVI), com a presença nas ruas, já na véspera, da Cavalhada, da Serpe e dos Bailes dos Ofícios, que com o Estado de S. Jorge e o Boi Bento tomarão parte na solene procissão. Desde finais do século XIX que também na véspera percorre a cidade o cortejo do Carneirinho, desfile de animais enfeitados, um por cada grupo de alunos do ensino básico, que o oferece festivamente ao seu professor celebrando o final do ano letivo, memória do pagamento feito pelos pais de outros tempos, antes do ensino se tornar público.

Em Agosto, é tempo de evidenciar as potencialidades económicas e agrícolas da região através de AGRIVAL que, após 40 anos, atrai anualmente mais de cem mil visitantes.

Destaca-se em Setembro a festa do Caldo de Quintandona (Lagares e Figueira). Com a chegada do Outono, chegam mais festas e romarias. Destacando-se, nos finais de Outubro, a concorrida romaria de S. Simão (Urrô), tempo já para as primeiras provas do vinho novo e, ainda antes das festas natalícias, a Feira de S. Martinho, que ocorre entre os dias 10 e 20 de Novembro, e que ao longo dos séculos tem atraído dezenas de milhares de visitantes à cidade de Penafiel, para uma feira única, sobretudo pela tradição do vinho novo, da castanha, do gado e das compras para o Inverno. É por esta ocasião que ocorre, também, o feriado municipal, a 11 de novembro.

De destacar, também a recuperação da Frente Ribeirinha de Entre-os-Rios (Eja) que permitiu requalificar este espaço ribeirinho e dotar o local de um dos maiores cais de acostagem para barcos de grande porte, do rio Douro, através do qual poderão entrar no concelho de Penafiel e na região os inúmeros turistas que, anualmente, partem à aventura deste rio.



Assim, para potenciar todo o manancial turístico que este concelho alberga, tanto os públicos como os privados, estão a preparar o futuro, criando e adaptando equipamentos públicos que garantem a qualificação do território penafidense na temática turística.

Em resumo, Penafiel tem um vasto Património Classificado para visitar, entre os quais:

- Anta de Santa Marta ou Dólmen da Portela
- Igreja de São Gens de Boelhe
- Igreja de São Miguel de Entre-os-Rios
- Igreja de São Pedro de Abragão
- Igreja do Salvador de Cabeça Santa
- Igreja Paroquial de S. Martinho de Penafiel
- Janela da Reboleira
- Memorial da Ermida
- Mosteiro do Salvador de Paço de Sousa
- Pelourinho de Penafiel
- Túmulo de S. Roque
- Casa e Quinta da Companhia
- Castro de Monte Mozinho
- Igreja da Misericórdia de Penafiel
- Mamoas e Gravuras Rupestres ou “Pegadinhas de S. Gonçalo”
- Menir de Luzim
- Mosteiro de S. Miguel de Bustelo
- Torre de Coreixas ou de Durigo
- Edifício n.º 47 da Avenida Sacadura Cabral
- Fonte Armoreada da Casa de Cabanelas
- Castelo de Penafiel
- Museu Municipal de Penafiel
- Museu de Arte Sacra da Santa Casa da Misericórdia de Penafiel
- Museu da Broa

- Núcleo Museológico do Convento de Santo António dos Capuchos
- Castro de Monte Mozinho
- Engenho de Sebolido
- Moinho Ponte de Novelas
- Aldeia de Quintandona

O Turismo de Negócios também é uma opção em Penafiel tem para oferecer um vasto conjunto de equipamentos de qualidade capazes de acolher iniciativas de diversa natureza, seja de pequena, média ou de grande dimensão. Penafiel tem ao dispor vários locais para a realização de eventos, congressos ou reuniões de negócios, aliando o património, a cultura e a hospitalidade características do Município ao produto e à imagem das empresas, destacando-se:

- Pavilhão de Feiras e Exposições
- Auditório Municipal
- Auditório do Museu Municipal
- Auditório da Biblioteca Municipal
- Auditório da Associação Empresarial de Penafiel
- Penafiel Park Hotel & Spa
- Termas de São Vicente Palace Hotel & Spa

Se a procura turística for mais direcionada para a Natureza e Aventura, também os desportos de aventura encontram aqui as condições ideais para a prática de BTT, enduro, escalada, canoagem e outros desportos náuticos.

Destacam-se para tal locais como:

- Serra da Boneca (Rede Natura 2000)
- Monte do Mozinho
- Parque de Lazer de Boelhe e Luzim
- Vale do Tâmega
- Rio Douro
- Rio Mau

O património natural de Penafiel surpreende pela beleza paisagística, na originalidade de fenómenos geológicos como as dobras xistosas ou as fragas da Abitureira, pela tranquilidade dos percursos pedestres entre serranias e pelo relaxe dos parques de lazer que confluem com as quentes águas do Tâmega.



A Biblioteca Municipal de Penafiel, atualmente sita no Palacete do Barão do Calvário, em pleno centro da cidade, está aberta ao público desde 4 de Março de 1995, com diversas valências. Tendo como objetivo principal possibilitar a toda a comunidade o acesso à informação, independentemente do seu suporte, disponibiliza vários serviços, para além da leitura de presença. O empréstimo domiciliário, a ludoteca, os postos de acesso à Internet, a disponibilização de meios audiovisuais e os serviços de extensão cultural e educativa são alguns exemplos disso, tendo sempre presente o princípio de que “o leitor não nasce, faz-se”, e o nosso papel é ajudar a sua formação.

Anualmente conta com cerca de 16.000 visitantes.

A Biblioteca Municipal de Penafiel serve um concelho com 28 freguesias, sendo admitidos como leitores, todos os residentes do concelho de Penafiel, bem como quem prove ter qualquer atividade profissional, ou frequência de estudos nesta localidade. Tal não obsta, a que qualquer pessoa possa usufruir do serviço de leitura de presença, do acesso aos audiovisuais ou da sala multimédia.

De referir, ainda, que a Biblioteca Municipal de Penafiel integra a Rede de Bibliotecas Associadas da UNESCO, desde 2017, e a Rede Intermunicipal de Bibliotecas do Tâmega e Sousa, desde 2022.

Desde a criação da Biblioteca, a inserção na comunidade foi assumida como intrínseca à natureza da instituição, daí a aposta num leque diversificado de atividades de promoção da leitura, literacia e cultura, como forma de envolvimento privilegiado da comunidade, pelo que tentamos fazê-lo de uma forma interativa, através de atividades lúdicas e pedagógicas em contexto educativo, cultural e social, sendo as parcerias um meio para atingir este envolvimento.

O Serviço Educativo e de Extensão Cultural da Biblioteca pretende assumir-se como um instrumento fundamental para a definição e realização de um amplo e contínuo projeto de educação, aos diversos níveis, com especial enfoque para a promoção do livro e da leitura. Assim, a Biblioteca promove um conjunto de atividades de carácter cultural que a visam dinamizar e transformar num espaço "vivo", aberto e cada vez mais próximo da comunidade. Neste âmbito são realizadas atividades lúdicas e pedagógicas, para diferentes públicos, tendo em conta as diferentes necessidades educativas. Do conjunto de atividades promovidas destacam-se as oficinas de promoção da leitura, encontros com escritores, espetáculos, exposições, conferências, cinema e visitas de estudo, com periodicidade regular e que atraem muito público a este espaço. Existe, ainda, a hora do conto dirigida a crianças dos 3 aos 12 anos; a maleta mágica, uma atividade com a qual a Biblioteca Municipal se desloca a todas as instituições do concelho que a solicitem; e os “sábados em família” com atividades para serem desenvolvidas pela família, desde decorações com vidro, até ao Yoga para pais/mães e filhos/as.

Destaca-se, também, o projeto Bibliomóvel da Biblioteca Municipal de Penafiel que iniciou a sua atividade no dia 8 de abril de 2022. É um veículo de tipologia furgão (Iveco Daily UniJet), adaptado nos estaleiros do Município de Penafiel para acondicionar cerca de 2500 dos 6886 documentos pertencentes ao seu fundo bibliográfico.



A Bibliomóvel percorre as 28 freguesias do Concelho de Penafiel, tendo definidos 58 locais de paragem onde se incluem escolas básicas, jardins de infância, escolas profissionais, instituições de solidariedade social (idosos e deficientes) e restante comunidade. Tem, atualmente, 1375 utilizadores ativos e 1584 documentos requisitados.

O seu itinerário é realizado com uma frequência quinzenal, sendo percorrida uma média de 800km mensais, e totalizados, desde o início da sua entrada em funções, 190.000km.

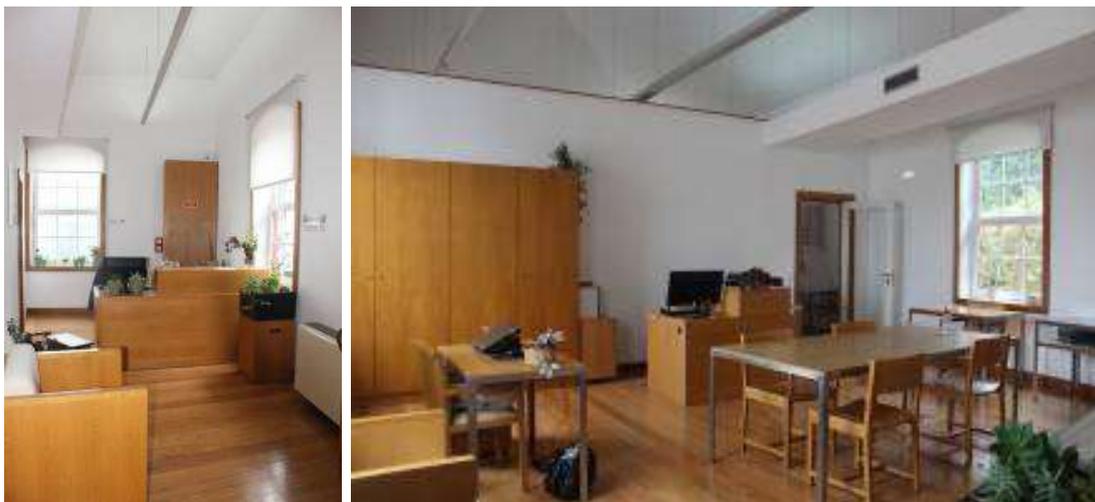
O Bibliomóvel dispõe de um fundo bibliográfico constituído por literatura infantil e juvenil, literatura para adultos, obras de referência e publicações periódicas. É permitido o acesso ao catálogo online da Biblioteca Municipal de Penafiel através do computador portátil disponibilizado no seu interior, bem como a reserva de documentos pertencentes ao acervo da Biblioteca Municipal. Este equipamento poderá ser, também, utilizado por parte de cidadãos cegos e amblíopes, recorrendo, para isso, ao software específico nele instalado. Contempla ainda um projetor e a respetiva tela de projeção, servindo de apoio a atividades lúdicas e de promoção de leitura programadas no seu plano mensal, como horas de conto e sessões de leitura.



O Bibliomóvel da Biblioteca Municipal de Penafiel tem marcado presença em eventos de caráter nacional e internacional, destacando-se os VIII e IX Congressos Nacionais de Bibliotecas Móveis (Ávila 2017 e Segóvia 2019 – Espanha) e a Maratona de Leitura da Sertã 2017, 2018, 2019 (presencialmente) e 2022, como parte integrante da exposição temática “Bibliotecas Itinerantes – Lugares de Futuro”. Participou, igualmente, em encontros de discussão sobre bibliotecas itinerantes, como em Montalegre (2013), Penafiel (2016) e Chamusca (2018).

Desde 3 de Março de 2003, o Arquivo Municipal encontra-se definitivamente instalado na zona histórica da cidade de Penafiel, equipado com estanterias compactas e compactas informatizadas. Este edifício está dotado com uma pequena biblioteca especializada em História e Arquivística que funciona em regime de livre acesso e dispõe de dois postos de acesso à Internet, bem como, uma sala de leitura de reservados.

O/a utilizador/a terá acesso a toda a documentação existente no Arquivo mediante o preenchimento de uma ficha de identificação, para a realização do cartão de utente. Posteriormente, o acesso aos documentos processa-se mediante apresentação do mesmo e preenchimento da ficha de consulta. Na sala estará sempre uma técnica que no caso de ser necessário orientará o utilizador na execução da sua pesquisa.



O Arquivo Municipal de Penafiel, tem vindo a desenvolver várias atividades que visam promover o Arquivo dando a conhecer a história e a informação contida nos seus documentos.

Pretende-se, desta forma, chegar a todos os Municípios em geral e a todos os investigadores, tornando o Arquivo num espaço aberto, dinâmico e difusor da informação.

Para tal, ao longo destes últimos anos, temos organizado várias:

- Exposições (documentais, fotográficas)
- Workshop`s (Paleografia, genealogia, fotografia)
- Jornadas de Estudo e Seminários
- Ciclo de Conferências "No Arquivo com..."

O serviço educativo do Arquivo Municipal tem como objetivo trazer as crianças e jovens ao Arquivo e levar este e os fundos documentais às escolas. No ano de 2021 teve 159 visitantes. Desta forma, possui várias atividades com o intuito de sensibilizar as crianças para o trabalho realizado nestas instituições, bem como a importância de salvaguardar a documentação e de difundir informação.

De entre as atividades referidas, destacam-se:

- Visitas das escolas ao Arquivo Municipal (sob marcação);
- Deslocação das técnicas do Arquivo às escolas no âmbito de algumas atividades desenvolvidas pelas mesmas, nomeadamente a "Semana da Leitura";
- Ações educativas dos atelier`s de verão, como os que abaixo se seguem:
  - Arquivista por um dia...
  - Atelier "A minha caixa de arquivo"
  - Atelier "A minha árvore genealógica"
  - Curso de Fotografia

- Atelier de culinária
- Atelier dos azulejos
- Atelier de Páscoa
- Atelier de Pintura
- Atelier das Maquetes

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

Não existe no Município informação disponível e desagregada por sexo no que respeita à taxa de afluência de público à vasta oferta do município ao nível cultural.

Contudo, é possível verificar pelas estatísticas municipais (pordata) alguns dados que aqui se apresentam.

No que diz respeito ao nº de espetadores que vão ao cinema em Penafiel, em 2020 verificou-se uma quebra muito acentuada face aos anos anteriores, o que poderá ser explicado pelas limitações advindas da pandemia por COVID-19. Se entre 2017 e 2019 o crescimento foi elevado chegando-se a ultrapassar os 100000 espetadores em 2019, o ano de 2020 levou às salas de cinema apenas 22444 pessoas.

### 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 o Centro Distrital da Segurança Social do Porto, em 2015, são as que se apresentam na tabela abaixo (Tabela 6).

Equipamento Social	Taxa de cobertura
Creches e amas	24.5%
Jardins de Infância da Rede Pública	78%
Centros de Dia	6.8%
Apoio domiciliário	4.0%
Lares	4.6%

Tabela 6- Taxa de cobertura de serviços e equipamentos sociais para crianças, idosos/as e dependentes do Município.

Fonte: Centro Distrital da Segurança Social do Porto, 2015



No âmbito da infância e juventude, as creches constituem uma resposta social desenvolvida em equipamento de natureza socioeducativa, para acolher crianças dos 4 aos 36 meses, 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.

A taxa de cobertura deste tipo de resposta social é de 24.5%, sendo que o Município dispõe de 12 Creches, conforme tabela abaixo (Tabela 7).

Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
Associação para o Desenvolvimento de Galegos	Galegos	07:00h 19:30h	37	37
Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moinhos	Rio de Moinhos	07:30h 19:00h	41	41
Centro Paroquial Casa Sagrada Família Penafiel – Polo I	Penafiel	07:45h1 9:30h	45	45
Centro Paroquial Casa Sagrada Família Penafiel – Polo II	Penafiel	07:45h1 9:30h	35	35
Centro Social de Recesinhos	Recesinhos	07:45h1 9:30h	34	34
Associação para o Desenvolvimento de Lagares	Lagares	07:00h1 9:00h	35	35
Centro Paroquial Imaculado Coração de Maria de Irivo	Irivo	07:20h1 9:15h	39	39
Centro Social e Paroquial Santo Estevão de Oldrões	Oldrões	07:00h1 9:30h	40	40
Santa Casa da Misericórdia de Penafiel - “ <b>O Capuchinho</b> ”	Penafiel	07:45h1 9:00h	30	30
Santa Casa da Misericórdia de Penafiel - <b>Creche Santo António dos Capuchos</b>	Penafiel	07:45h1 9:00h	41	41
Associação de Solidariedade Social e Cultura para o Desenvolvimento de Rans	Rans	07:30h1 9:00h	38	38
Creche S. Vicente	Penafiel	07:30h 19:00h	33	33

Tabela 7 – Creches existentes no Município.

Fonte: site do Município

No total as creches do Município têm capacidade para receber 448 crianças, sendo a sua utilização atual encontra-se lotada e com uma vasta lista de espera.

Verifica-se, ainda, que ao nível do horário a oferta disponível é alargada (entre as 07h00 e as 19h30), o que permite uma maior conciliação para os encarregados de educação no que respeita aos horários de trabalho com a vida pessoal e familiar.

No que diz respeito aos jardins-de-infância, constituem respostas sociais para o desenvolvimento de crianças entre os 3 e os 6 anos de idade, de modo a facultar-lhes atividades educativas e atividades de apoio à família.



A taxa de cobertura deste tipo de resposta social é de 78%, sendo que Penafiel dispõe de 43 entidades com resposta a este nível (Tabela 8), desde públicas, semi-públicas e privadas.

Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
Centro Paroquial – Casa Sagrada Família Penafiel	Penafiel	07:45h19:30h	95	97
Associação para o Desenvolvimento de Lagares	Lagares	07:00h19:00h	50	50
Casa do Povo de Peroselo	Peroselo	07:00h19:00h	50	48
Santa Casa da Misericórdia de Penafiel - “O capuchinho”	Penafiel	07:45h19:00h	60	60
Jardim de Infância S. Vicente	Penafiel	07:00h 19:00h	25	25
Jardim Escola João de Deus	Penafiel	07:00h19:00h	100	70
Escola Básica da Portela	Termas de S. Vicente	08:00h 18:00h	50	23
Jardim de Infância Padre António Pimentel	Guilhufe e Urrô	08:00h 18:00h	100	79
Escola Básica de Abragão	Abragão	08:00h18:00h	50	48
Escola Básica de Boelhe	Boelhe	08:00h18:00h	50	39
Escola Básica de Cabeça Santa	Cabeça Santa	08:00h18:00h	50	34
Escola Básica de Oldrões	Oldrões	08:00h18:00h	50	42
Escola Básica de Canelas	Canelas	08:00h18:00h	50	42
Escola Básica de Castelões	Castelões	08:00h18:00h	50	19
Escola Básica de Duas Igrejas	Duas Igrejas	08:00h18:00h	50	50
Escola Básica de Fonte Arcada	Fonte Arcada	08:00h18:00h	50	25
Escola Básica de Urrô	Guilhufe e Urrô	08:00h18:00h	25	25
Escola Básica de S. Mamede de Recesinhos	S. Mamede de Recesinhos	08:00h18:00h	25	18
Escola Básica de Irivo	Irivo	08:00h18:00h	50	45
Escola Básica de Lagares	Lagares e Figueira	08:00h18:00h	50	24
Escola Básica de Croca	Croca	08:00h18:00h	50	41
Escola Básica de Penafiel	Penafiel	08:00h18:00h	150	114
Escola Básica de Peroselo	Peroselo	08:00h18:00h	25	19
Escola Básica de Pinheiro	Termas de S. Vicente	08:00h18:00h	50	50
Escola Básica de Rans	Rans	08:00h18:00h	100	75
Escola Básica de Rio de Moinhos	Rio de Moinhos	08:00h18:00h	100	46
Escola Básica de São Martinho de Recezinhos	S. Martinho de Recesinhos	08:00h18:00h	50	30
Escola Básica de S. Lourenço	Paço de Sousa	08:00h18:00h	50	50
Jardim de Infância de Vale Formoso	Paço de Sousa	08:00h18:00h	50	39
Escola Básica de Tojais	Termas de S. Vicente	08:00h18:00h	25	24
Escola Básica de Valpedre	Valpedre	08:00h18:00h	50	35
Escola Básica do Douro	Rio Mau	08:00h18:00h	50	35
Escola Básica de Santa Marta	Penafiel	08:00h18:00h	25	23
Escola Básica de Galegos	Galegos	08:00h18:00h	50	50

Jardim de Infância da Capela	Capela	08:00h18:00h	25	25
Escola Básica de Bustelo	Bustelo	08:00h18:00h	25	12
Jardim de Infância de Figueira	Lagares e Figueira	08:00h18:00h	25	11
Jardim de Infância de Novelas	Penafiel	08:00h18:00h	25	23
Escola Básica de Luzim	Luzim	08:00h18:00h	25	15
Escola Básica de Milhundos	Penafiel	08:00h18:00h	50	45
Jardim de Infância de Marecos	Penafiel	08:00h18:00h	50	49
Escola Básica de Santiago de Subarrifana	Penafiel	08:00h18:00h	25	19
Jardim de Infância de Vila Cova	Vila Cova	08:00h18:00h	25	12

Tabela 8 – Jardins de Infância existentes no Município.

Fonte: site do Município

Penafiel tem assim, 2180 vagas em jardins-de-infância, sendo a oferta superior à ocupação, na medida em que a utilização é de 1705 crianças.

Verifica-se, ainda, que ao nível do horário a oferta disponível é alargada (entre as 08h00 e as 18h00), permitindo também uma maior flexibilidade para os encarregados de educação no que respeita à conciliação profissional, pessoal e familiar.

O Município dispõe igualmente de Centros de Atividades de Tempos Livres (C'ATL), uma resposta social, desenvolvida em equipamento ou serviço, que proporciona atividades de lazer a crianças e jovens a partir dos 6 anos de idade, durante o período letivo e não letivo, desenvolvendo-se através de diferentes modelos de intervenção, nomeadamente: acompanhamento/inserção, prática de atividades específicas e multiatividades, podendo desenvolver, complementarmente, atividades de apoio à família. Apresentam-se abaixo a lista de entidades com esta valência (Tabela 9).

Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
Associação de Solidariedade Social e Cultura para o Desenvolvimento de Rans	Rans	07:30h 19:30h	20	20
		07:30h 12:00h		
Associação para o Desenvolvimento de Guilhufe	Guilhufe	13:30h19:30h	25	25
		07:00h 19:30h		
Associação para o Desenvolvimento de Lagares	Lagares	extensão de horário e interrupções letivas	64	64
Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moinhos	Rio de Moinhos	07:30h 10:00	60	27
		16:00h 19:30h		
Associação para o Desenvolvimento de S. Miguel de Paredes			15	15
Casa do Povo de Peroselo	Peroselo	07:30h-19:00h	30	30
Centro Paroquial – Casa Sagrada Família Penafiel	Penafiel	07:45h 19:30h	60	60
Centro Social e Cultural de Abragão	Abragão	07:30h 19:00h	55	55
Associação para o Desenvolvimento de Rio Mau	Rio Mau	07:00h 19:00h	40	40

Tabela 9 – Centros de Atividades de Tempos Livres (ATL) existentes no Município.

Fonte: site Município

Os Centros de Atividades de Tempos Livres de Penafiel tem no total 369 vagas, sendo a ocupação inferior à capacidade destes equipamentos, na medida em que a utilização é de 336 crianças.

Relativamente ao horário de funcionamento a oferta disponível é alargada (entre as 07h00 e as 19h30), facilitando a gestão no que diz respeito à conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.

Existe ainda um Lar de Crianças e Jovens – Casa do Gaiato, com capacidade para 31 crianças/ jovens e que constitui uma resposta social, desenvolvida em equipamento, destinada ao acolhimento de crianças e jovens em situação de perigo, de duração superior a 6 meses, com base na aplicação de medida de promoção e proteção.

No que diz respeito à população idosa existem no Município Centros de Convívio e Centros de Dia, resposta social, desenvolvida em equipamento, com apoio e atividades sócio recreativas e culturais, organizadas e dinamizadas com a participação ativa das pessoas idosas.

A taxa de cobertura relativamente aos centros de dia é de 6.8%. Penafiel dispõe de 14 entidades com resposta a este nível (Tabela 10).

### Centros de Dia do Município

Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
<b>Centro Social e Paroquial Santo Estevão de Oldrões</b>	Oldrões	09:00h18:00h	<b>40</b>	<b>40</b>
<b>Casa do Povo de Peroselo</b>	Peroselo	09:00h18:00h	<b>25</b>	<b>25</b>
<b>Associação para o Desenvolvimento de Figueira</b>	Figueira	08:00h20:00h	<b>25</b>	<b>25</b>
<b>Associação para o Desenvolvimento de Boelhe</b>	Boelhe	08:30h18:00h	<b>30</b>	<b>25</b>
<b>Centro Social de Recesinhos</b>	S. Martinho de Recesinhos	09:00h18:00h	<b>20</b>	<b>30</b>
<b>Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moinhos</b>	Rio de Moinhos	09:00h 18:00h	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>Centro Paroquial Imaculado Coração de Maria</b>	Irivo	08:30h18:00h	<b>40</b>	<b>17</b>
<b>Associação para o Desenvolvimento de Lagares</b>	Lagares	08:00h19:00h	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Associação para o Desenvolvimento de Galegos</b>	Galegos	08:00h20:00h	<b>30</b>	<b>30</b>
<b>Associação de Solidariedade Social e Cultura para o Desenvolvimento de Rans</b>	Rans	09:00h17:00h	<b>30</b>	<b>30</b>
<b>Associação de Solidariedade Social de Vila Cova</b>	Vila Cova	10:00h18:00h	<b>35</b>	<b>25</b>
<b>*Associação de Desenvolvimento da Vila de Paço de Sousa</b>	Paço de Sousa	08:30h18:30h	<b>40</b>	<b>22</b>
<b>*Associação para o Desenvolvimento da Portela</b>	Termas de S. Vicente	09:00h17:00h	<b>20</b>	<b>20</b>
<b>*Associação para o Desenvolvimento da Freguesia de Rio Mau</b>	Rio Mau	08:00h17:00h	<b>10</b>	<b>10</b>

Nota: \* Centros de Dia em funcionamento sem acordos com Segurança Social.

Tabela 10 – Centros de Dia existentes no Município.

Fonte: site do Município



Os Centros de Dia do Município têm no total 375 vagas, sendo a ocupação inferior à capacidade destes equipamentos, na medida em que a utilização é de 329 idosos.

Relativamente ao horário de funcionamento a oferta disponível é alargada, funcionando em alguns casos, no horário entre 08h00 e as 20h00.

Relativamente aos Centros de Convívio disponíveis no município os mesmos são dinamizados por 8 entidades do concelho, conforme se pode verificar na tabela abaixo (Tabela 11). Esta constituiu também uma resposta importante para as necessidades da população idosa, nomeadamente ao nível da ocupação de tempos livres e prevenção do isolamento social.

### Centros de Convívio

Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
<b>Associação de Solidariedade Social e Cultura para o Desenvolvimento de Rans</b>	Rans	14:00h17:00h	20	20
<b>Associação para o Desenvolvimento de Boelhe</b>	Boelhe	14:00h18:00h	25	15
<b>Associação para o Desenvolvimento de Duas Igrejas</b>	Duas Igrejas	13:30h17:30h	20	12
<b>Associação para o Desenvolvimento de Figueira</b>	Figueira	13:00h19:30h	25	25
<b>Associação para o Desenvolvimento de Lagares</b>	Lagares	14:00h19:00h	25	25
<b>Associação de Solidariedade Social de Vila Cova</b>	Vila Cova	13:15h17:00h	45	40
<b>Casa do Povo de Peroselo</b>	Peroselo	14:00h18:00h	25	25
<b>Associação para o Desenvolvimento de S. Miguel de Paredes</b>	Termas de São Vicente	13:00h17:00h	16	5

Tabela 11 – Centros de Convívio existentes no Município.

Fonte: Município

Os Centros de Convívio do Município têm no total 201 vagas, sendo a ocupação inferior à capacidade destes equipamentos, na medida em que a utilização é de 167 idosos.

Relativamente ao horário de funcionamento desta resposta social funciona, no horário da tarde, a partir das 14h00.

Existe, ainda no Município o Serviço de Apoio Domiciliário (SAD), uma resposta social, desenvolvida a partir de um equipamento, que consiste na prestação de cuidados individualizados e personalizados no domicílio a indivíduos e famílias quando, por motivo de doença, deficiência ou outro impedimento, não possam assegurar temporária ou permanentemente, a satisfação das necessidades básicas e/ou as atividades da vida diária.

Existem 16 equipamentos sociais com SAD e a taxa de cobertura deste tipo de resposta social é de 4% (Tabela 12).



Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
Associação de Solidariedade Social e Cultura para o Desenvolvimento de Rans	Rans	08:00h 17:00h	15	15
Associação para o Desenvolvimento de Boelhe	Boelhe	09:00h 18:00h	10	10
Associação para o Desenvolvimento de S. Mamede de Canelas	Canelas	07:00h 18:00h	30	30
Associação para o Desenvolvimento de Figueira	Figueira	08:00h 17:00h	25	25
Associação para o Desenvolvimento de Galegos	Galegos	seg-sex: 08:00h 18:00h sáb-dom feriados: 08:00h 13:00h	20	20
Associação para o Desenvolvimento de Lagares	Lagares	seg-sex: 07:30h 19:00h sáb-dom feriados: 08:00h 15:00h	26	26
Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moinhos	Rio de Moinhos	seg-sex: 09:00h 18:00h	20	20
Associação de Solidariedade Social de Vila Cova	Vila Cova	seg-sex sábados: 09:00h-18:00h	50	50
Casa do Povo de Peroselo	Peroselo	09:00h 18:00h	10	10
Centro Social de Recesinhos	Recesinhos	08:00h 17:00h	30	28
Centro Paroquial Imaculado Coração de Maria	Irivo	07:30h 17:00h	45	45
Centro Social e Paroquial Santo Estevão de Oldrões	Oldrões	08:00h 18:00h	40	40
Associação para o Desenvolvimento de Rio Mau	Rio Mau	08:00h 17:30h	22	22
Associação de Desenvolvimento da Vila de Paço de Sousa	Paço de Sousa	08:00h 18:30h	20	20
Santa Casa da Misericórdia de Penafiel	Penafiel	08:00h 19:00h	40	40
*Cuidados Mágicos – Apoio Social – Domiciliário Unipessoal Lda	Penafiel	24:00h	35	35

Nota: \* Instituição privada sem acordos com a Segurança Social

Tabela 12 - Serviços de Apoio Domiciliário existentes no Município.

Fonte: Município

O Serviço de apoio domiciliário apresenta um total de 438 vagas, sendo a ocupação inferior à capacidade deste equipamento na medida em que é utilizado por 436 utentes.

Este serviço, encontra-se na sua maioria, disponível aos sábados, domingos e feriados, permitindo um maior apoio às famílias penafidelenses.

De momento não decorre nenhum projeto/protocolo com o município. Os idosos são o público-alvo desta valência, aqueles que necessitam da mesma, ou que são encaminhados para este tipo de serviço. As entidades que prestam esse apoio são na sua maioria IPSS e apenas uma entidade privada (Cuidados Mágicos).



As ERPI – Estruturas Residenciais para Idosos são também um tipo de resposta social disponível no Município, direcionada para o alojamento coletivo, temporário ou permanente, de pessoas idosas. O lar residencial visa proporcionar serviços ajustados e adaptados à perspetiva biopsicossocial do envelhecimento, contribuir para o favorecimento de um envelhecimento ativo, promover a integração social e especialmente preservar e fomentar a relação intrafamiliar.

A taxa de cobertura deste tipo de resposta social é de 4.6%, sendo 11 as estruturas sociais com essa valência no Município (Tabela 13).

Entidade	Local	Capacidade	Utilização
<b>Associação Para o Desenvolvimento de S. Mamede de Canelas</b>	Canelas	43	43
<b>*AS – Acolhimento Sénior</b>	Penafiel	27	27
<b>Associação para o Desenvolvimento de Figueira</b>	Figueira	36	36
<b>Associação para o Desenvolvimento de Galegos</b>	Galegos	10	10
<b>*Associação para o Desenvolvimento da Vila de Paço de Sousa</b>	Paço de Sousa	28	28
<b>Centro Social de Recesinhos</b>	S. Martinho de Recesinhos	14	14
<b>Centro Paroquial Imaculado Coração de Maria</b>	Irivo	28	28
<b>Centro Social e Paroquial Santo Estevão de Oldrões</b>	Oldrões	16	16
<b>Santa Casa da Misericórdia de Penafiel - Lar de Santo António dos Capuchos</b>	Penafiel	54	54
<b>Santa Casa da Misericórdia de Penafiel - Lar Fernando de Oliveira Mendes</b>	Penafiel	26	26
<b>Santa Casa da Misericórdia de Penafiel - Lar de S. Martinho</b>	Penafiel	30	30

*Nota: \* ERPI em funcionamento sem acordos com Segurança Social.*

*Tabela 13- Lares para idosos existentes no Município.*

*Fonte: Município*

Os lares ou estruturas residenciais para idosos de Penafiel encontram-se sobrelotadas, ou seja, apresentam uma capacidade para 312 lugares tendo 312 idosos a utilizar essa valência. Salienta-se que, relativamente a esta resposta o município dispõe de uma vasta lista de espera.

No concelho de Penafiel, podem encontrar-se atividades e/ou serviços complementares às respostas existentes, com um enfoque em várias dimensões de desenvolvimento comunitário, que vão ao encontro da noção de solidariedade partilhada.

A ADISCREP é uma Associação para o Desenvolvimento Integrado, Sociocultural, Recreativo e Económico de Penafiel, entidade particular de solidariedade social, que procura promover o bem-estar e fomentar a qualidade de vida dos penafidelenses, estando associada à Rede de Universidades de Terceira Idade (RUTI). Como Instituição que representa as Universidades de Terceira Idade (UTI) no seio das organizações sem fins lucrativos, atualmente, a ADISCREP integra a Universidade Sénior, de forma a responder às necessidades de formação e aprendizagem ao longo da vida e, para tal, conta com uma

equipa de 30 voluntários, que dinamizam atividades sociais, culturais, educativas e de convívio, preferencialmente, para e pelos maiores de 50 anos. Neste momento a ADISCREP conta com 73 utentes: 60 mulheres e 13 homens.

As atividades, de cariz multidisciplinar e informal, podem ter temáticas diversificadas inerentes à cultura em geral, saúde e bem-estar, línguas estrangeiras, literatura, história local, arte, pintura, artes decorativas, entre outras.

No âmbito das atividades dinamizadas pela Universidade Sénior incluem-se atividades e cursos que possibilitassem à população mais idosa de Penafiel adquirir competências relacionadas com o uso das tecnologias da informação e comunicação. Esta é uma mais uma forma de inclusão na sociedade de informação e prevenção da infoexclusão, atendendo ao facto de cada vez mais o seu uso ser transversal e claramente amplificado, designadamente, a partir do momento em que num contexto pandémico muito do que fazia antes presencialmente, passou a poder ser feito a distância e com recurso aos meios tecnológicos e informáticos. Pelo que se conclui que é importante manter a dinamização de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, particularmente destinadas a mulheres idosas.

Em Penafiel, existe também como Resposta social as “famílias de acolhimento para pessoas idosas” que consiste em integrar, temporária ou permanentemente, pessoas idosas em famílias capazes de lhes proporcionar um ambiente estável e seguro. Tem como objetivos:

- acolher pessoas idosas que se encontrem em situação de dependência ou de perda de autonomia, que vivam isoladas e sem apoio social e familiar e/ou em situação de insegurança;
- Garantir à pessoa acolhida um ambiente social, familiar e afetivo propício à satisfação das suas necessidades e ao respeito pela sua identidade, personalidade e privacidade;
- Evitar ou retardar ao máximo o internamento em instituições.

Existem 3 famílias de acolhimento em todo o concelho de Penafiel.

No concelho de Penafiel existe apenas uma instituição direcionada para a intervenção em população portadora de deficiência, sendo esta a Associação de Pais e Amigos dos Diminuídos Mentais de Penafiel (APADIMP). Esta instituição surge da iniciativa particular e assenta na necessidade que os residentes do Concelho sentiram na criação de uma associação que proporcionasse um conveniente apoio a pessoas portadoras de deficiência. Atualmente a APADIMP conta com quatro respostas sociais diversificadas que se podem articular e complementar na sua atuação e visam, essencialmente, assegurar a reabilitação, a educação, a integração social das pessoas com deficiência do concelho.

Apresenta-se de seguida as quatro valências que garantem as respostas sociais no domínio da deficiência, designadamente:

- 3 Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão (CACI) com a capacidade total utilizada (90 utentes). São equipamentos com atividades socialmente úteis e ocupacionais para elevar as capacidades de desempenho e participação dos utentes. Este serviço abarca uma intervenção de cariz multidisciplinar (técnicos, monitores e auxiliares) de modo a fomentar a autonomia e bem-

estar a jovens e adultos com incapacidade, favorecendo a possível transição para programas de integração socioprofissional (Tabela 14).

Entidade	Local	Horário	Capacidade	Utilização
<b>CACI I – Associação de Pais e Amigos dos Diminuídos Mentais de Penafiel (APADIMP)</b>	Milhundos	08:00h 18:00h	30	30
<b>CACI II – Associação de Pais e Amigos dos Diminuídos Mentais de Penafiel (APADIMP)</b>	Milhundos	08:00h 18:00h	30	30
<b>CACI III – Associação de Pais e Amigos dos Diminuídos Mentais de Penafiel (APADIMP)</b>	Milhundos	08:00h 18:00h	30	30

Tabela 14 - Centros de Atividades E Capacitação para a Inclusão (CACI) da Associação de Pais e Amigos dos Diminuídos Mentais de Penafiel (APADIMP)

Fonte: Município

- 1 Centro de Recursos Para Inclusão (CRI), uma valência que visa apoiar a inclusão de alunos com Necessidades Educativas Especiais (NEE) que, em parceria com os agrupamentos de escolas, promove o acesso à participação social e à vida autónoma de cada indivíduo, em colaboração com as estruturas da comunidade. Esta valência conta com 110 utentes, distribuídos por 10 agrupamentos de escola e com um horário de funcionamento das 08h00 às 18h30.

- 1 Equipa Local de Intervenção (ELI), um Sistema Nacional de Intervenção Precoce integra um conjunto organizado de serviços da responsabilidade dos Ministérios da Saúde, do Trabalho e da Segurança Social e da Educação dirigido a crianças entre os 0 e os 6 anos e suas famílias e tem como missão garantir a Intervenção Precoce na Infância. Esta equipa apoio 80 utentes.

- 1 Setor Socioeducativo, visa desenvolver cognitiva e socialmente todos os alunos a beneficiar deste serviço. Para tal, conta com uma equipa de professores, técnicos e auxiliares pedagógicos que desenvolvem a sua intervenção com base em quatro pilares da educação, definidos pela UNESCO para o século XXI: Aprender a Conhecer, a Fazer, a Viver Juntos e Aprender a Ser. O setor socioeducativo tem uma capacidade para 5 utentes, tendo atualmente todas as vagas preenchidas.

- 1 Lar Residencial que se destina a jovens e adultos com deficiência intelectual sem retaguarda familiar e em risco de exclusão, com acompanhamento permanente de auxiliares e técnicos. No período diurno frequentam a valência de CACI, assim como algumas das áreas complementares. O Lar ultrapassou a sua capacidade (12) de utentes, registando um total de 13 casos na entidade.

Penafiel dispõe ainda de uma Casa Abrigo para Vítimas de Violência Doméstica que são unidades residenciais destinadas ao acolhimento temporário a vítimas acompanhadas ou não de filhos menores. Esta resposta social apresenta uma capacidade instalada de 45 utentes para 45 beneficiários efetivos.

Em Penafiel, a estrutura e resposta da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica é desenvolvida pelo Gabinete Janela Aberta. Este gabinete presta acompanhamento na área geográfica do Vale do Sousa e zonas limítrofes, sendo que a maioria dos indivíduos são residentes nos concelhos de



Penafiel, Paredes e Marco de Canaveses. Relativamente a Penafiel, não podemos destacar uma freguesia, uma vez que, em termos estatísticos, todas se aproximam em números de casos de violência doméstica.

A equipa técnica do gabinete Janela Aberta presta apoio psicossocial e jurídico às vítimas de violência doméstica. Este apoio procura a autonomização e emancipação da pessoa, através de uma série de fatores de suporte que facilitam e asseguram a integração na sociedade bem como a conciliação da vida familiar com a profissional. Visa o desenvolvimento de competências (saber-fazer; saber-agir; saber-mobilizar; saber-estar) através do acompanhamento, concretizado na consulta individual, terapia de grupo, ações de sensibilização, ações de formação para as vítimas.

O trabalho feito junto das vítimas visa também a superação de uma série de fatores que são um obstáculo à integração socioprofissional deste público, tais como uma baixa autoestima, a dificuldade na tomada de decisão, nomeadamente em pôr termo à relação abusiva devido a valores implicados no casamento, a vivência em contexto de isolamento social, o sentimento de insegurança, a dependência emocional e económica do agressor, a sintomatologia ansiosa e depressiva, a perturbação de stress pós-traumático.

Desde agosto de 2019 até dezembro de 2021, o gabinete atendeu 425 vítimas de violência doméstica, correspondendo a um total de 830 atendimentos.

No que toca às vítimas de violência doméstica, das 425 vítimas de violência, 420 são mulheres e 5 são homens (6 idosos (4 mulheres e 2 homens) 2 crianças do género feminino)

Relativamente aos intervalos etários em que se inserem as vítimas de violência doméstica pode-se atestar que a maioria das vítimas se encontra no intervalo dos 36 aos 41 anos de idade. Com uma percentagem muito próxima da primeira registam-se as vítimas com idades compreendidas entre os 30 e os 35 anos (19%). Posteriormente as vítimas com idades entre os 42 e 47 (17%).

Ainda, com uma percentagem relativamente próxima da anterior encontra-se o intervalo dos 48 aos 53 anos de idade.

Entre as vítimas de violência doméstica é perceptível que 36% destas possuem o 1º ciclo, 27% o 2º ciclo, 19% o 3º ciclo e 12% o ensino secundário. Pode concluir-se, portanto, que a maioria das vítimas (87%) não concluiu a escolaridade obrigatória estabelecida no presente momento (12º ano).

Em termos profissionais, a maior parte encontra-se desempregada. A condição dos restantes distribui-se por mulheres que nunca trabalharam, estudantes e uma reduzida percentagem de utentes sem hábitos de trabalho regulares que vão fazendo formações pontuais.

Quando avaliado o estado de saúde das vítimas acompanhadas é possível perceber que 62% não revela qualquer problema de saúde e 18% vivencia uma doença psíquica.

Quando se trata do tipo de relação que a vítima tem com o agressor verifica-se que, na sua grande maioria, o agressor é marido da vítima (65%). Com menos expressividade encontram-se as relações em que a vítima coabita com o agressor mantendo uma relação amorosa (20%).

Conclui-se, portanto que, o grosso das relações de violência que são acompanhadas na “Janela Aberta”, acontecem no seio de relações entre casais.

Dos 47% dos agressores que têm comportamentos aditivos, cerca de 91% das adições referem-se ao uso/abuso de álcool.

A par das várias respostas sociais existentes nas freguesias do concelho, face às atuais circunstâncias conjunturais, o Município de Penafiel tem vindo a desenvolver um trabalho de proximidade junto da população mais carenciada, disponibilizando um conjunto de medidas de apoio social, presentes no regulamento de concessão de apoios no domínio da Ação Social.

Em 2013, em relação ao total de habitantes no concelho de Penafiel 3,45% das pessoas residentes eram beneficiárias da medida do rendimento social de inserção (RSI), a faixa etária mais expressiva de beneficiários de Rendimento Social de Inserção<sup>12</sup> (RSI) é a dos indivíduos até aos 18 anos de idade que perfaz um total de 799 beneficiários, o que equivale a cerca de 36,43%. Podemos, então, concluir que uma parte significativa de beneficiários de RSI são crianças e jovens. De seguida, a faixa etária com maior número de beneficiários é a dos 35 aos 44 anos, com 409 (18,6%) sendo que 161 são do sexo masculino e 248 do sexo feminino.

Também com alguma expressividade, a faixa etária dos 45-54 anos de idade possui 313 que corresponde a 14,27% beneficiários. Por fim, com pouca expressão (1%) encontra-se a faixa etária dos indivíduos com mais de 64 anos de idade, que se referem aos casos de beneficiários que estão a aguardar deferimento da pensão de velhice ou que se encontram integrados em agregados familiares com tipologia composta/alargada.

Relativamente a questões relacionadas com o género, é evidente a predominância do sexo feminino em quase todas as faixas etárias, de forma mais significativa na faixa dos 35 aos 44 anos, em que a discrepância entre ambos os sexos é de 87 indivíduos. Excetuando a faixa dos 0-5 anos de idade e a dos mais de 65 anos.

Com uma expressão significativa encontram-se os agregados familiares de tipologia nuclear com filhos (33%), isolado (30%) e monoparental (27%), que perfazem um total de 90% dos agregados que beneficiam da medida em análise.

Quando analisadas as habilitações dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção é perceptível que 87% dos indivíduos não completaram a escolaridade obrigatória fixada no 12º ano de escolaridade. 5% dos beneficiários são analfabetos e, representando quase metade das pessoas abrangidas pela medida, encontram-se os indivíduos que possuem o 1º ciclo do ensino básico. No concelho de Penafiel, 4% dos beneficiários de RSI possuem ensino técnico/profissional, ensino superior ou outro tipo de qualificação.

Pode concluir-se, portanto que, genericamente, população beneficiária da medida RSI possui uma baixa qualificação.

---

<sup>12</sup> Apoio económico integrado no subsistema de solidariedade do Instituto de Segurança Social. Efetiva-se através da atribuição de uma prestação pecuniária que permita às famílias beneficiárias alcançar um nível mínimo de rendimento, bem como um programa de integração social que permita uma efetiva inserção na sociedade. Valor máximo atribuído ao titular é de 189.66€.

Verifica-se também que 65% da população beneficiária de RSI se encontra desempregada e disponível para trabalhar, por contraposição aos 21% que representam a percentagem de população beneficiária que está isenta de inscrição no Instituto de Emprego e Formação Profissional por motivos de saúde ou por prestação de cuidados a terceiros. Com apenas 14% do total dos beneficiários encontram-se os indivíduos cujos rendimentos são de tal forma reduzidos (quer por via do trabalho, quer por via de pensões) que não são suficientes para a subsistência do indivíduo e seu agregado familiar.

Dados mais recentes revelam que em 2020, existiam no Município 2043 beneficiários/as de RSI, dos quais 888 homens (43%) e 1155 mulheres (57%). Entre janeiro e junho de 2022, o valor total registado é de 657 beneficiários/as, dos quais 161 homens (25%) e 496 mulheres (75%). Nota-se, contudo, que embora estes dados sejam apenas referentes ao 1º semestre de 2022, a proporção de mulheres é já muito superior à de 2020 (+18%). Em qualquer dos períodos temporais analisados o total de mulheres beneficiárias deste apoio social é sempre superior ao dos homens (tabela 15).

<b>Beneficiários de RSI no ano de 2020</b>		
<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>Total</b>
888	1155	2043
<b>Beneficiários de RSI no 1º semestre de 2022</b>		
161	496	657

Tabela 15 - Número de beneficiários de RSI em 2020 e 1º semestre de 2022.

Fonte: Dados Segurança Social – 2022

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

As medidas levadas a cabo pretendem ser um auxílio fundamental às famílias penafidelenses, abrangendo todas as faixas etárias, permitindo-lhes o acesso mais facilitado aos bens essenciais, valorizando a sua qualidade de vida.

A pandemia por Covid -19 implicou importantes desafios à sociedade e às famílias, provocando um impacto negativo a vários níveis, desde logo no que toca à questão financeira dos agregados familiares mais carenciados, sendo que a maior inquietação reside nas famílias com crianças em que as despesas aumentaram face aos rendimentos, pelo que o Município teve também em consideração este contexto e desencadeou medidas de apoio neste âmbito.

A Divisão dos Assuntos Sociais Inclusão e Saúde é constituída por uma equipa multidisciplinar que visa dar resposta a toda a população do concelho de Penafiel organizando a sua intervenção de acordo com as dimensões de vulnerabilidade que se constituem como fatores de exclusão social e que definem, simultaneamente, o perfil de uma intervenção integrada e sustentada na rede de parceiros que diretamente atuam nestas problemáticas.

Do trabalho desenvolvido pela Divisão destacam-se como principais ações:

– Rede Social

- Comissão Municipal de Proteção do Idoso
- Banco de Voluntariado de Penafiel
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penafiel
- Plano Municipal Solidário
- Habitação Social
- Gabinete de Apoio à Família
- Gabinete de Psico-Oncologia
- Balcão da Inclusão



A Rede Social do concelho de Penafiel, assenta no trabalho de parceria alargada, efetiva e dinâmica e visa o planeamento estratégico da intervenção social local, que articula a intervenção dos diferentes agentes locais para o desenvolvimento social, partilhando dos mesmos objetivos:

- Combater a pobreza e a exclusão social, promovendo a inclusão e a coesão sociais;
- Promover um planeamento integrado e sistemático do desenvolvimento social, potenciando sinergias, competências e recursos a nível local;
- Garantir a integração dos objetivos de promoção da coesão social, definidos em compromissos nacionais e instâncias europeias, nos instrumentos de planeamento;
- Garantir uma maior eficácia, uma melhor cobertura e organização do conjunto de respostas e equipamentos ao nível local;
- Criar canais regulares de comunicação e informação entre os parceiros e a população em geral.

O que se propõe é que, em cada comunidade, as autarquias e as entidades públicas e privadas:

- Tenham uma visão partilhada dos problemas sociais existentes no seu território;
- Definam um conjunto de objetivos, prioridades, estratégias e ações;
- Utilizem de forma mais racional os recursos disponíveis.

Para atingir os objetivos, o Programa propõe uma estratégia participada de planeamento, cujos instrumentos fundamentais são o Diagnóstico Social, o Plano de Desenvolvimento Social e os Planos de Ação anuais.

Em traços gerais, procura-se construir um retrato comum da situação social concelhia, resultante dos contributos das várias entidades com intervenção no território, que permita identificar prioridades de intervenção.



Este retrato servirá de base para a construção de um Plano de Desenvolvimento Social (PDS) em que estejam inscritos os objetivos e as estratégias de intervenção definidos.

De acordo com o Decreto-Lei n.º 115/2006 de 14 de Junho e do Regulamento Interno do Conselho Local de Ação Social de Penafiel (CLAS), a Rede Social funciona a partir das seguintes estruturas:

- Plataforma Territorial Supraconcelhia do Tâmega, ao nível regional – criação de sinergias entre os níveis de planeamento existentes, de referenciais para a intervenção e, de dinamização de redes de cooperação, a partir do debate e análise dos problemas sociais dos 11 concelhos que a compõem;
- Conselho Local de Ação Social de Penafiel (CLASP), ao nível concelhio – integra todos os membros de pleno direito e representantes de outras entidades, instituições ou pessoas singulares relevantes para o desenvolvimento social local, sendo presidido pelo Presidente da Câmara Municipal de Penafiel;
- Núcleo Executivo do CLAS, grupo operacional do CLAS – possui funções técnicas e operativas, funcionando sob a gestão da Câmara Municipal, sendo composto por sete elementos;
- Grupos de Trabalho, por área de intervenção – Educação, Formação e Empregabilidade; Freguesias; Ação Social, Saúde e Medidas Sociais; Associativismo.

Assim, o Núcleo Executivo do CLAS de Penafiel, constituído em plenário a 17 de janeiro de 2018, é composto por 7 entidades:

- Câmara Municipal de Penafiel;
- Centro Distrital do Porto, ISS, IP;
- IEFP – Centro de Emprego de Penafiel;
- ACES Tâmega II – Vale do Sousa Sul;
- Agrupamento de Escolas Penafiel Sudeste;
- Associação para o Desenvolvimento de Figueira;
- Junta de Freguesia de Castelões.

Por sua vez, o CLAS de Penafiel é constituído pelas entidades designadas abaixo:

Composição do CLAS de Penafiel

Câmara Municipal de Penafiel	Centro Distrital do Porto - ISS, IP
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE	ACES TâmegaII – Vale do Sousa Sul
Guarda Nacional Republicana	IEFP-Centro de Emprego de Penafiel
Agrupamento de Escolas de Paço de Sousa	Agrupamento de Escolas de Penafiel Sudeste
Agrupamento de Escolas do Pinheiro	Escola Secundária de Penafiel
ADISCREP	APADIMP – Associação de Pais e Amigos Diminuídos Mentais de Penafiel
Associação Empresarial de Penafiel	Incubadora do Tâmega e Sousa, Ass.
Associação de Desenvolvimento e Apoio Social – Fonte de Solidariedade	Associação de Solidariedade Social de Vila Cova
Associação de Solidariedade Social e Cultura para o Desenvolvimento de Rans	Associação para o Desenvolvimento da Figueira
Associação para o Desenvolvimento da Freguesia de Guilhufe	Associação para o Desenvolvimento da Portela
Associação para o Desenvolvimento da Vila de Paço de Sousa	Associação para o Desenvolvimento de Boelhe
Associação para o Desenvolvimento de Galegos	Associação para o Desenvolvimento de Lagares
Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moínhos	Associação para o Desenvolvimento de S. Miguel de Paredes
Associação para o Desenvolvimento Social Cultural de S. Salvador de Cabeça Santa	Associação para o Desenvolvimento de S. Mamede de Canelas
Associação para o Desenvolvimento de Duas Igrejas	Associação para o Desenvolvimento da Freguesia de Rio Mau
Centro Social e Paroquial Santo Estevão de Oldrões	Casa do Povo de Peroselo
Centro Paroquial Casa da Sagrada Família	Centro Social de Recesinhos
Centro Social e Paroquial Imaculado Coração de Maria de Irivo	Centro Social e Cultural de Abragão
ADI – Associação de Diabéticos do Vale do Sousa	Santa Casa da Misericórdia de Penafiel
Sebolido Activo, ADSCR	Delegação de Penafiel da Cruz Vermelha Portuguesa
Junta de Freguesia de Castelões	Junta de Freguesia de Croca
Junta de Freguesia de Guilhufe	Junta de Freguesia de Irivo
Junta de Freguesia de Paço de Sousa	Junta de Freguesia de Penafiel
Junta de Freguesia de Rans	Junta de Freguesia de Rio Mau
Junta de Freguesia de Valpedre	Núcleo de Penafiel da Liga dos Combatentes
Instituto do Desenvolvimento	Urbe-Consultores Associados Lda
Aventuras no Prato, Lda	Equilíbrios – Centro de Psicologia e Reeducação Pedagógica e Terapêutica Lda
Diaverum Renal Service Group	

A população idosa é também uma prioridade do Município. Neste âmbito existe a CMPIP – Comissão Municipal de Proteção do idoso de Penafiel, composta pelos representantes das seguintes Entidades:



**CMPIP**  
Comissão Municipal de  
Proteção do Idoso de Penafiel

- Município de Penafiel
- Instituto de Segurança Social – Centro Distrital do Porto
- Unidade de Saúde Pública – ACES Tâmega II – VSS
- Guarda Nacional Republicana
- – 3 Instituições Particulares de Solidariedade Social (valências de idosos), eleitas pelas IPSS's do concelho de Penafiel

Colaboram ainda com a CMPIP as seguintes entidades: Juntas de Freguesia; Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários e Grupos de Voluntariado e outras Instituições Particulares de Solidariedade Social.

Assim, a CMPIP é uma equipa de trabalho multidisciplinar, que visa promover os direitos do idoso e prevenir ou responder a situações suscetíveis de afetar a segurança, saúde ou bem-estar da população idosa do concelho de Penafiel.

Destina-se a todos os idosos, com mais de 65 anos, residentes no concelho de Penafiel, em situação de isolamento social, solidão, marginalização, negligência ou maus-tratos. Podem, ainda, ser abrangidos pela CMPIP, outros adultos, com idade inferior a 65 anos, desde que se encontrem em situação de dependência de 3.ª pessoa e ausência de retaguarda familiar e ou apoio institucional.

Em 2021, foram sinalizados 22 casos de idosos/as, dos quais 15 mulheres e 7 homens.

A CMPIP visa:

- Proporcionar uma melhoria na qualidade de vida dos idosos;
- Promover os direitos dos idosos;
- Prevenir ou responder a situações suscetíveis de afetar a segurança, saúde ou bem-estar dos idosos;
- Combater a exclusão social na população idosa;
- Manter o idoso na sua habitação e meio natural, em segurança.

A CMPIP exerce a sua competência na área do município, onde tem sede. Reúne sempre que haja situações sinalizadas, devidamente fundamentadas. As denúncias recebidas no âmbito da CMPIP são analisadas por todos os elementos, em sede de reunião, e distribuídas a uma equipa coordenadora que fará a avaliação diagnóstica da situação e à qual compete mobilizar os recursos disponíveis para assegurar de forma global, coordenada e sistémica, todos os apoios e acompanhamento de que o idoso necessita.

Penafiel valoriza o apoio e a solidariedade social como princípios importantes da consciência social, designadamente, através da promoção do projeto de Voluntariado de Proximidade. Esta atividade é

desenvolvida pelos voluntários a nível local, baseado nas relações de proximidade, no sentido de prestar apoio pessoal e social a idosos em contexto domiciliário, procurando dar resposta a problemas que não carecem de uma resposta específica de natureza profissional. Pretende-se desta forma, combater o isolamento dos idosos e/ou dependentes do concelho de Penafiel de forma a proporcionar uma maior qualidade de vida, bem-estar e, conseqüente integração social dos idosos.



Uma Ponte entre quem quer dar... e quem precisa receber...

A Câmara Municipal de Penafiel encontra-se ainda a dinamizar o Banco Local de Voluntariado (criado em 5 de dezembro de 2017) que tem como objetivo promover o encontro de pessoas que expressam disponibilidade e vontade no trabalho voluntário (voluntários/as) e entidades que reúnem condições para integrar voluntários e coordenar o exercício da sua atividade.

Fazem parte do Banco de Voluntariado de Penafiel, os/as voluntários/as, as entidades promotoras de voluntariado e a técnica gestora do banco. No que toca ao número de voluntários/as inscritos/as, em 2022 são cerca de 90, dos quais 20 homens e 70 mulheres.

O Voluntariado traduz-se num conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada e não remunerada. O Banco Local de Voluntariado aceita inscrições dos voluntários a partir dos 16 anos de idade, sendo a motivação aliada ao sentido de responsabilidade os principais critérios de seleção.

Fazem parte das atividades que dinamizam: a promoção do encontro entre a oferta e procura de voluntariado; sensibilização dos/as cidadãos/ãs para o voluntariado; divulgação de projetos e oportunidades de voluntariado e colaboração nos peditórios nacionais, designadamente, da Fundação Portuguesa de Cardiologia e Liga Portuguesa Contra o Cancro.



No que diz respeito à intervenção com crianças e jovens, destaca-se o papel da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens - uma entidade oficial não judiciária, com autonomia funcional, que visa promover os direitos da criança e do jovem e de prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetarem a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral, deliberando com imparcialidade e independência (Lei 147/99, de 1 de Setembro).

As Comissões de Proteção de Crianças e Jovens são entidades baseadas numa lógica de parceria local e emanção da própria comunidade com autonomia funcional, que visam promover os direitos da criança e do jovem através de princípios máximos, como seja, o interesse superior da criança e do jovem, privacidade, intervenção precoce, intervenção mínima, proporcionalidade e atualidade, responsabilidade parental, prevalência da família, obrigatoriedade de informação, audição obrigatória, participação e subsidiariedade, conforme o preceituado no artigo 4.º, da Lei 147/99, de 1 de Setembro.

Assim, a CPCJ intervém no sentido da promoção dos direitos da proteção da criança e do jovem quando está em risco/perigo a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral<sup>13</sup>.

Os seus destinatários são crianças e jovens com menos de 18 anos de idade, podendo ir até aos 21 anos de idade nos casos de jovens que tenham solicitado a continuação da intervenção antes de atingirem a maioridade.<sup>14</sup>

A sua atuação baseia-se na aplicação de medidas de promoção e proteção previstas na lei prestando:

- Apoio junto dos pais, outro familiar ou pessoa idónea
- Apoio para autonomia de vida
- Acolhimento familiar ou institucional

Obtido o consentimento dos pais ou responsáveis pela criança e/ou jovem e, pela própria criança ou jovem com idade igual ou superior a 12 anos, a CPCJ poderá elaborar um acordo de promoção e proteção adequado à situação em causa, nele definindo as ações necessárias a desenvolver.

Sempre que se verifique a oposição dos responsáveis (ou da própria criança ou jovem) à intervenção desenvolvida pela Comissão, a situação é remetida para o Tribunal de Família e Menores.

Ainda no âmbito do apoio social prestado pelo município de Penafiel, a autarquia elaborou um Plano Municipal Solidário que assenta num conjunto de medidas organizadas e distribuídas por seis eixos: habitação, social, saúde, tarifas sociais educação e emprego, conforme se apresenta abaixo.

## HABITAÇÃO

O tema da habitação condigna no Concelho de Penafiel é cada vez mais uma preocupação do município, sobretudo dado o crescente número de pessoas e agregados, financeiramente carenciados, a viver em habitações sem condições.

Não obstante os inúmeros esforços municipais já desenvolvidos em torno desta temática, persistem constrangimentos que ainda não foi possível ultrapassar. A atual oferta de mercado imobiliário não responde em tempo oportuno, nem com devida escala, às necessidades da população de rendimentos médios e em particularmente ao grupo de pessoas vulneráveis, financeiramente carenciadas, pelo que é urgente definir uma estratégia e soluções que respondam a estes problemas.

A Nova Geração de Políticas de Habitação – NGPH de 2018, foi desenvolvida no sentido de ultrapassar situações de carência e vulnerabilidade no acesso à habitação, perspetivando o alargamento de habitação para arrendamento público, destacando-se neste processo o papel fundamental das autarquias locais, dadas as suas relações de proximidade com os cidadãos e o território.

<sup>13</sup> Exemplos: abandono, maus-tratos físicos e/ou psíquicos, abuso sexual, trabalho infantil, comportamentos/atividades/consumos que prejudiquem a criança ou o jovem.

<sup>14</sup> A atividade da CPCJ será novamente abordada neste relatório no ponto sobre questões de justiça e segurança.

No quadro de soluções da NGPH, o 1º Direito – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, surge no sentido de garantir o direito de acesso à habitação, numa dinâmica predominantemente dirigida à reabilitação e arrendamento, promovendo a inclusão social e territorial, de pessoas e agregados que vivam em condições indignas, nomeadamente:

- Precariedade
- Insalubridade e insegurança
- Sobrelotação
- Inadequação

O Município de Penafiel no sentido de garantir a todos/as os/as que procuram este município para residir o efetivo direito à habitação digna, assegurando a melhoria da qualidade de vida da população e consciente de que a habitação é um fator fundamental para a coesão e integração social, elaborou a sua Estratégia Local de Habitação.

A Estratégia Local de Habitação de Penafiel |ELH é um instrumento que define a estratégia de intervenção municipal em matéria de política de habitação. A ELH de Penafiel tem por base um diagnóstico das carências existentes relativamente ao acesso à habitação, dos recursos e das dinâmicas de transformação das áreas a que se referem, de forma a definir as metas e os objetivos a atingir no período da sua vigência, especificando as soluções habitacionais a desenvolver e a sua priorização.

A ELH de Penafiel foi aprovada em reunião de Câmara de 9 de dezembro de 2020 e em reunião de Assembleia Municipal de 18 de dezembro de 2020 e, posteriormente, aprovada pelo Instituto da Habitação e Reabilitação, I.P.. Este documento fornece um enquadramento estratégico e um modelo de intervenção, para a atuação em matéria de habitação, transparente, simples e pragmático, que orienta e articula as novas políticas de habitação e a atuação das entidades públicas e privadas no concelho de Penafiel. Foram elencados na ELH 495 agregados familiares a viverem em condição indigna, dos quais 207 homens e 288 mulheres.

Contudo, a par da ELH de Penafiel, o município disponibiliza habitação social com a gestão do seu parque habitacional social<sup>15</sup>, intervindo junto dos indivíduos que, por razões de ordem económica, apresentam dificuldades de acesso ao arrendamento privado e que vivem em precárias condições de habitação no sentido de dignificar as condições de vida dos mesmos<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> A construção deste tipo de habitação no concelho de Penafiel teve em linha de conta as freguesias que apresentavam maiores necessidades de habitação. Estas edificações procuraram resolver a problemática da melhoria do ambiente urbano, no sentido em que, nesta altura, o conceito de habitação já exigia não só um fogo com qualidade de projeto e construção, mas também com qualidade no projeto e na construção da envolvente, o que obrigou à existência de espaços verdes, de equipamentos escolares, de comércio, de serviços e de acessibilidades garantidas (Diagnóstico social, 2014).

<sup>16</sup> A gestão do parque habitacional abrange, entre outras, funções de organizar e executar os processos de aquisição, atribuição e venda de fogos, assegurar a sua correta ocupação e utilização, promovendo todo o procedimento administrativo de cobrança de rendas devidas pela utilização, elaborar propostas de criação e atualização de taxas e rendas e assegurar a ligação com as entidades promotoras de habitação.

O acesso a um fogo municipal está regulado pelo Regime de Acesso à Habitação Municipal, que foi aprovado em Assembleia Municipal a 28 de abril de 2014 e que entrou em vigor a 30 de maio de 2014.



No que se refere aos pedidos de atribuição de habitação em regime de arrendamento apoiado efetuados na Câmara Municipal de Penafiel, desde 2020 a 2022, registam-se 264 pedidos. Verifica-se que há um número maior de pedidos efetuados por mulheres (161) do que homens (103). Os pedidos efetuados por mulheres representa 61% dos pedidos totais.

Ao nível dos realojamentos efetuados pelo Município de Penafiel em Habitação em Regime de Arrendamento Apoiado, as candidaturas efetuadas para atribuição deste tipo de habitação foram realizadas por mulheres e constata-se que dos 155 contratos existentes, 56,1% dos contratos de arrendamento apoiado os titulares são mulheres, verificando-se que apenas 43,9% são homens.

Analisando a tipologia familiar dos requerentes deste apoio social, verifica-se que de um universo de 264 pedidos de atribuição de habitação em regime de arrendamento apoiado 88 dos pedidos de habitação diz respeito a pessoas isoladas (33,3%) e destas, 21,6% diz respeito a pessoas do sexo feminino e 11,7% diz respeito a pessoas do sexo masculino.

Dos 164 pedidos de atribuição deste tipo de habitação considerados graves (ou prioritários) pelos serviços de habitação do Município, verifica-se que o peso das mulheres titulares destes pedidos é maior 74,4% (122) face aos 25,6% (42) dos homens.

Salientando-se os casos das famílias monoparentais, num universo de 80 situações, 75 são femininas (93,7% dos casos graves) e somente 5 são masculinas (6,3%). No que concerne às famílias nucleares com filhos, registamos 21 situações, das quais 11 são famílias nucleares com filhos femininas (52,4%) e 10 são famílias nucleares com filhos masculinas (47,6%).

O município de Penafiel dispõe ainda de apoios ao arrendamento no mercado privado a agregados familiares com dificuldades económicas e a agregados familiares com rendimentos intermédios:

**PENAFIEL HABITA**, medida que integra o Plano Municipal Solidário, que visa apoiar o arrendamento no mercado privado a famílias com dificuldades económicas evitando o desalojamento devido a ações de despejo. Este apoio à renda pode ser requerido por quem tenha contrato e recibo de renda, idade igual ou superior a 20 anos, que resida no concelho de Penafiel há pelo menos 4 anos e cujo rendimento do agregado familiar *per capita* seja igual ou inferior a 50% do IAS (Indexante de Apoios Sociais).

Ainda no âmbito desta medida, é também concedido o apoio ao Pagamento do Fornecimento de Energia, designadamente em situações de iminência ou corte de fornecimento de energia, em que o município procede ao pagamento do montante em dívida, bem como, dos encargos relativos à sua reativação, no caso de a fatura ser emitida em nome do requerente, maior de idade e a residir no concelho há pelo menos 2 anos.

Esta medida contempla ainda a Tarifa Social da Água, que consiste na isenção das tarifas fixas dos serviços de água e saneamento, passando o 1º escalão até aos 15 m<sup>3</sup> para a tarifa variável do serviço de abastecimento. A partir dos 15 m<sup>3</sup> é aplicada a tarifa referente ao 3º escalão doméstico e a partir dos 25m<sup>3</sup> é aplicada a tarifa do 4º escalão doméstico. Esta tarifa aplica-se a agregados familiares carenciados, ou seja, cujo rendimento *per capita* não exceda os 50% do IAS.



**PENAFIEL REPARA** – Serviço Pequenas Reparações Domésticas, é um serviço prestado, gratuitamente, pela Câmara Municipal de Penafiel, através de pessoal técnico competente e qualificado, e que visa realizar pequenas reparações domésticas. Esta medida destina-se a idosos e a pensionistas por invalidez, ficando a cargo destes os materiais necessários às reparações.

**PENAFIEL ACOLHE** – Casa de Emergência Social. Esta medida é destinada a munícipes residentes há mais de dois anos em Penafiel, individualmente ou agregados familiares, permitindo o alojamento temporário de munícipes que vejam a sua habitação destruída ou gravemente afetada pela ocorrência, anómalas e imprevisíveis, de um acidente grave ou catástrofe e o acolhimento temporário de vítimas de violência doméstica acompanhadas ou não de filhos menores, no âmbito do programa

### **PROGRAMA MUNICIPAL PENAFIEL CASA ACESSÍVEL:**

Não obstante as políticas de habitação desenvolvidas pelo Município de Penafiel direcionadas à população mais carenciada e vulnerável, e pelo facto de existir atualmente um enorme diferencial entre a oferta e a procura de fogos para arrendamento habitacional, verificou-se nos últimos anos um crescente aumento no valor das rendas praticadas, especialmente no centro da cidade, tornando o acesso à habitação cada vez mais difícil.

No sentido de se ter verificado a necessidade de estimular a promoção de novos programas de arrendamento de habitações a valores intermédios, permitindo o regresso e a permanência das famílias da classe média, possibilitando que acedam ou mantenham uma habitação adequada no mercado, sem que isso implique uma sobrecarga excessiva sobre o orçamento familiar, o Município de Penafiel criou o **PROGRAMA PENAFIEL CASA ACESSÍVEL**, devidamente explanado no Regulamento n.º 176/2022 de 16 de fevereiro – Regulamento Municipal do Direito à Habitação em Penafiel.

## **SOCIAL**

O município de Penafiel em 2021 voltou, pelo 6º ano consecutivo, a ser reconhecido pelo Observatório das Autarquias Mais Familiarmente Responsáveis (OAFR) como “Município Amigo das Famílias”.

“O Observatório das Autarquias Mais Familiarmente Responsáveis (OAFR) é uma iniciativa da Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (APFN), em parceria com Instituto da Segurança Social, acompanha, reconhece e divulga a tomada de medidas facilitadoras da vida às famílias que vivem nas autarquias portuguesas. É o único Observatório que avalia políticas locais, com total abrangência de áreas avaliadas e cobertura de todo o território nacional”,

Desde de março de 2021 o município integra a Rede Europeia das Autarquias Amigas das Famílias, representado Portugal na segunda convenção europeia das famílias.

Como tal, também na sequência do Plano Municipal Solidário dispõe de recursos e medidas destinados a apoiar as famílias.

O GAF – Gabinete de Apoio à Família é um serviço que procura ser um agente mediador, facilitador e impulsionador de dinâmicas familiares salutaras, intervindo de forma individual e/ou comunitária. Pretende distanciar-se da intervenção desenvolvida pelas estruturas de apoio social, abrangendo toda a população

e especificamente as situações que não se ajustem à tipologia de apoios atuais. Tem como objetivo potenciar as várias dimensões inerentes ao saudável funcionamento familiar, procurando proporcionar uma resposta global e integrada às problemáticas sociais geradoras de exclusão.

Destina-se todas as famílias não acompanhadas noutras estruturas de apoio social, que identifiquem uma situação de crise na sua dinâmica decorrente do processo natural de desenvolvimento da família (nascimento de um/a filho/a, saída de filhos de casa, adolescência, entre outros) ou de situações externas (desemprego, morte, divórcio, sobre endividamento, entre outros).

O GAF funciona de segunda a sexta-feira, das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00. Procura assegurar a proteção das famílias mais vulneráveis, promovendo a sua integração, qualidade de vida e bem-estar psicossocial através das seguintes valências:

- a) Apoio Psicológico;
- b) Apoio Social;
- c) Apoio Jurídico.

A ação do GAF não pretende sobrepor-se às respostas já existentes, mas sim complementar e acrescentar uma mais-valia, através de uma equipa multidisciplinar, proveniente de recursos internos do município e de outros parceiros da Rede Social, privilegiando uma posição de colaboração com as famílias.

Pensando nos agregados familiares de maior dimensão e nas dificuldades atuais, designadamente, ao nível económico e financeiro, o Município criou o Cartão Municipal de Família Numerosa, disponível para os agregados familiares com 3 ou mais filhos e que residiam no concelho há pelo menos 2 anos.



O Cartão Municipal de Família Numerosa atribui os seguintes benefícios:

- a) A concessão do apoio ao arrendamento poderá ser renovada, por duas vezes e por igual período de tempo, conforme previsto no n.º 2 do artigo 22.º do regulamento 45/2017.
- b) Os titulares do cartão, desde que consumidores do tipo doméstico, têm direito a requerer a aplicação da tarifa familiar de consumo de água, nas condições estatuídas no Tarifário da Penafiel Verde EEM;

- c) Redução em 50 % nas entradas para os espetáculos culturais, desportivos, recreativos e outros organizados pelo Município de Penafiel;
- d) Redução em 50 %, nas entradas do Museu Municipal;
- e) Redução em 50 % das entradas nas Piscinas Municipais na modalidade de natação livre;
- f) Redução de 50 % no preço praticado pela Autarquia nas Férias Educativas e Férias Desportivas;
- g) O Município de Penafiel, tendo em vista o alargamento dos benefícios previstos no presente artigo, poderá estabelecer quaisquer acordos com entidades públicas ou privadas, de acordo com a lei.
- h) Atribuição de entradas gratuitas, na Magikland e na Agrival.

No concelho de Penafiel existe o Programa Operacional de Apoio às Pessoas Mais Carenciadas que pretende ser um instrumento de combate à pobreza e à exclusão social em Portugal.

Financiado pelo Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas Mais Carenciadas e pelo Instituto da Segurança Social, I.P., tem por finalidade apoiar indivíduos ou famílias que se encontrem em situação de carência económica, através da distribuição de géneros alimentares e/ou bens de primeira necessidade.

Segundo os dados da Segurança Social, em 2022 beneficiavam deste programa 101 pessoas, das quais 8 do sexo masculino e 93 do sexo feminino.

Uma outra iniciativa promovida pelo Município é o “Natal + Solidário”, que visa apoiar ao nível alimentar as famílias mais carenciadas do concelho de forma a proporcionar-lhes um Natal mais feliz e condigno. Anualmente são entregues cerca de 1000 cabazes.

A medida PENAFIEL AJUDA – Banco Municipal de Bens e Ajudas, pretende efetuar uma gestão centralizada dos bens alimentares, mobiliário, vestuário, calçado, entre outras ajudas e proceder à sua distribuição pela rede municipal, prestando apoio às famílias mais carenciadas. O Banco municipal de bens e ajudas pode ainda promover o empréstimo temporário de artigos para apoio a pessoas com incapacidade e/ou mobilidade reduzida – cadeiras de rodas, camas articuladas, andarilhos, auxiliares para cuidados domésticos, etc.

Em 2021 foram concedidos apoios alimentares/ ajudas neste âmbito a 594 pessoas do sexo masculino e 1186 do sexo feminino, perfazendo um total de 1780 beneficiários/as.

No sentido de criar uma maior proximidade junto da população, o município de Penafiel em parceria com as IPSS do Concelho disponibiliza 14 Pontos de Apoio Social Descentralizado, que apoiam a população na elaboração das candidaturas às medidas do PMS, de forma a que os mesmos não tenham de se deslocar à sede do Concelho.

Além das respostas fornecidas pelas Associações em diversos domínios de intervenção e ação social, importa considerar atividades complementares no seio das medidas de combate à pobreza e exclusão social. Neste sentido, considere-se as Lojas Sociais, que surgem como uma iniciativa de apoio à comunidade, sendo um espaço aberto que procura ir ao encontro das necessidades da população, a partir da entrega de diferentes géneros, nomeadamente: alimentos, calçado, vestuário, brinquedos, entre outros. Na mesma linha de atuação, refira-se as Lojas Sociais existentes que refletem, igualmente, uma resposta solidária para suprir necessidades imediatas de famílias em situação de vulnerabilidade, através da recolha de bens usados ou novos, doados por particulares ou empresas.



O Município dispõe de Balcões e Lojas sociais em várias freguesias conforme a tabela que se segue (Tabela 16):

Balcão/Loja Social	Freguesia
Loja Social de Galegos Associação para o Desenvolvimento de Galegos	Galegos
Balcão Social de Lagares Associação para o Desenvolvimento de Lagares	Lagares e Figueira
Loja Social de Vila Cova Associação de Solidariedade Social de Vila Cova	Luzim e Vila Cova
Loja Social de Rio de Moinhos Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moinhos	Rio de Moinhos
Loja Social de Oldrões Centro Social e Paroquial Santo Estevão de Oldrões	Oldrões
Loja Social de Pinheiro Associação para o Desenvolvimento das Termas de S. Vicente	Termas de S. Vicente
Conferências Vicentinas Nossa Senhora do Rosário – Penafiel	Penafiel

Tabela 16 - Balcões / Lojas Sociais no Município

Fonte: site do Município

## TARIFAS SOCIAIS

O Município de Penafiel disponibiliza, ainda, a possibilidade de atribuir a Tarifa Social de Resíduos Sólidos Urbanos reduzidas em 75% do seu valor:

- aos produtores domésticos, a quem seja reconhecida a insuficiência económica, são aplicáveis as tarifas de RSU, quando o seu agregado familiar tenha rendimento per capita igual ou inferior a 50% do IAS (Indexante de Apoios Sociais).
- Aos produtores domésticos, a quem seja reconhecido o estatuto de emigrante, quando o requerente exerça uma atividade remunerada no estrangeiro, e aí resida com carácter de permanência, bem como o local de produção de RSU não esteja habitado, salvo nos períodos de férias.

Em relação à Água o Município dispõe da Tarifa Social e da Tarifa Familiar.

- A primeira, consiste num tarifário social atribuído a utilizadores finais domésticos cujo agregado familiar possua rendimentos *per capita*, igual ou inferior a 50% do IAS (Indexante de Apoios Sociais);
- A tarifa familiar é um tarifário específico para famílias numerosas, destinado a agregados familiares compostos por 3 ou mais filhos.

## Emprego

### GABINETE DE APOIO AO EMIGRANTE E AO INVESTIDOR DA DIÁSPORA

MUNICÍPIO DE PENAFIEL



**GAE > GAID**  
GABINETE DE APOIO AO EMIGRANTE  
E INVESTIDOR DA DIÁSPORA  
MUNICÍPIO DE PENAFIEL



Por último, no âmbito do Plano Municipal Solidário, salienta-se a existência de um GAE/GAID – Gabinete de Apoio ao Emigrante / Gabinete de Apoio ao Investidor da Diáspora, decorrente da celebração de um Protocolo de Colaboração entre a Direção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas (DGACCP) e o Município de Penafiel.

O GAE pretende orientar quem pondera emigrar, quer em termos da informação sobre o país de destino, quer ao nível da formação básica em termos de linguística (Francês, Inglês,...). Trata-se de uma estrutura de apoio aos emigrantes residentes ou não em Portugal, bem como aos seus

familiares. Este gabinete presta um serviço gratuito aos Municípios que estejam ou tenham estado emigrados, aos que estão em vias de regresso, aos que residem ainda no país de acolhimento e àqueles que desejam emigrar, apoiando na resolução de diversos problemas.

A Câmara Municipal está também envolvida noutros programas e iniciativas cujo objetivo final é promover as melhores condições possíveis às pessoas que residem no concelho.

No âmbito da intervenção do município na área social, familiar e do emprego é ainda de destacar o projeto - **Penafiel Social – CLDS 4G - Contrato Local de Desenvolvimento Social 4G**, promovido pela Câmara Municipal de Penafiel e Segurança Social, e coordenado e executado pela Associação para o Desenvolvimento de Lagares.

Esta quarta geração, iniciou-se em março de 2020 e tem a duração de 36 meses. Tem como principal finalidade potenciar o concelho de Penafiel, promovendo a inclusão social dos cidadãos através de ações executadas em parceria que permitam contribuir para o aumento da empregabilidade, capacitando também as famílias por forma a promover a igualdade de oportunidades e a inclusão social nas suas mais diversas dimensões. Assim, a criação de um serviço de proximidade e descentralizado permitirá intervir ao nível da exclusão social e atuar na inclusão ativa de grupos populacionais que revelem maiores níveis de fragilidade social.

O programa CLDS 4G, Penafiel Social, pretende implementar medidas concretas, distribuídas por dois grandes eixos de intervenção:

- **Eixo 1: Emprego, formação e qualificação**

No âmbito do Eixo 1: Emprego, formação e qualificação foram previstos:

- a criação do Núcleo de Informação Mediação e Acompanhamento Profissional (NIMAP), com o intuito de apoiar e estimular o desenvolvimento de atitudes de procura ativa de emprego e servir de plataforma de apoio à população desempregada de forma descentralizada. Nesta vertente

pretende-se atuar ao nível da divulgação de ofertas de emprego e oportunidades de trabalho, trabalhando para tal várias temáticas, sobre diversas atividades, que podem ser realizadas de forma individual ou em grupo, estando em articulação com estabelecimentos de ensino e entidades empregadoras.

- a divulgação de informação sobre medidas ativas de emprego e oportunidades de inserção, apoio no enquadramento de projetos de autoemprego, bem como de iniciativas de empreendedorismo.
- a divulgação de informação e encaminhamento para oportunidades de qualificação desenvolvidas pelas autoridades públicas e privadas.
- a sensibilização dos empresários, instituições e as entidades empregadoras locais, para uma participação ativa na concretização de medidas ativas de emprego em processos de inserção profissional e social.
- a contribuição para a sinalização, encaminhamento e orientação de alunos que abandonem ou concluam o sistema educativo, no sentido de desenvolver ações de favorecimento de integração profissional, bem como estimular capacidades empreendedoras dos alunos do ensino secundário.

#### Atividades desenvolvidas:

- Capacitar e ajudar a desenvolver atitudes de procura ativa de emprego – execução, 414 destinatários;
- Informar sobre o conteúdo e abrangência das medidas ativas de emprego e oportunidades de integração profissional – execução, 102 desempregados;
- Apoiar o enquadramento de projetos de autoemprego – execução, 52 participantes;
- Informar e encaminhar para oportunidades de qualificação – execução, 18 desempregados – execução, 41 desempregados;
- Sensibilizar os empresários, as instituições e as entidades empregadoras locais para uma participação ativa na concretização de medidas ativas de emprego – execução, 1 entidade sensibilizada – execução, 81 entidades;
- Contribuir para a sinalização/encaminhamento e orientação de alunos que abandonem ou concluam o sistema educativo – execução, 86 alunos;
- Desenvolver ações que estimulem as capacidades empreendedoras dos alunos do ensino secundário – execução, 144 destinatários;

#### • **Eixo 2: Intervenção familiar e parental, preventiva da pobreza infantil**

No Eixo 2: Intervenção familiar e parental, preventiva da pobreza infantil pretende-se:

- a promoção de competências sociais, parentais e de exercício de uma cidadania ativa através da criação de espaços de intervenção integrada e de complementaridade a estruturas de apoio à capacitação das famílias.
- a mediação dos conflitos familiares, capacitando os pais para a utilização e aplicação de estratégias positivas, minimizando conflitos intra e extrafamiliares.
- a promoção de atividades socioeducativas potenciadoras de fatores de prevenção de situação de pobreza infantil, focalizadas nas crianças e jovens, e na intervenção ao nível da proximidade local.

#### Atividades desenvolvidas:

- Atividades aplicáveis ao nível da qualificação familiar – execução, 105 famílias e 23 crianças e jovens;
- Atividades direcionadas para a mediação de conflitos familiares – execução, 37 famílias;
- Atividades direcionadas para a mobilização de crianças e jovens, promovendo estilos de vida saudáveis e integração na comunidade – execução, 271 crianças e jovens e 5 entidades;

De realçar que em ambos os eixos não temos disponíveis dados discriminados por sexo Masculino e Feminino, no entanto destaca-se um maior número de mulheres do que homens envolvidos no projeto. No que toca às crianças e jovens, temos um número mais equilibrado tanto de Masculino como Feminino.

Numa ótica de descentralização dos serviços e de uma atuação de proximidade local para todos/as os/as cidadãos/ãs, o Município dispõe de 8 Espaços de Cidadão (Abragão, Castelões, Irivo, Paço de Sousa, Rans, Rio de Moinhos, Rio Mau e Termas de S. Vicente) em diferentes

pontos do concelho. Trata-se de um espaço de atendimento ao cidadão que disponibiliza os seguintes serviços da administração central: ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho); ADSE (Assistência na Doença aos Servidores Cíveis do Estado); Propriedade Intelectual; Defesa do Consumidor; SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras); Segurança Social (Subsídios, Abonos e Pensões); Carta de Condução; Registo e Notariado; Renovação Presencial do Cartão de Cidadão, para maiores de 25 anos.

No âmbito do apoio às pessoas com deficiência e/ou incapacidade, das suas famílias, organizações e outros que direta ou indiretamente intervêm na área deficiência surge o balcão da Inclusão de Penafiel, na sequência do protocolo assinado entre o Instituto Nacional para a Reabilitação e o Município de Penafiel.



A sua missão assenta na informação e mediação especializada e acessível às pessoas com deficiência e/ou incapacidade, suas famílias, organizações e outros que direta ou indiretamente intervêm na área deficiência.

Neste contexto, o Balcão da Inclusão disponibiliza informação por telefone, por escrito, por vídeo conferência e presencialmente, sobre direitos e benefícios, de acordo com a legislação em vigor, e também acerca dos recursos existentes, procedendo igualmente ao encaminhamento e mediação/sensibilização junto dos diferentes serviços e organismos que no âmbito da sua missão têm competências nas matérias referidas para a resolução das situações apresentadas.

As principais temáticas são:

- Acessibilidade
- Atendimento prioritário
- Atestado Médico de Incapacidade Multiuso
- Benefícios fiscais
- Cultura, desporto e lazer
- Educação

- Emprego e formação profissional
- Estacionamento
- Habitação
- Intervenção Precoce
- Modelo de Apoio à Vida Independente
- Não discriminação
- Parentalidade
- Prestação Social para a Inclusão
- Produtos de apoio/Ajudas técnicas
- Proteção Social
- Saúde

O Instituto Nacional para a Reabilitação, o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e o Governo de Portugal, no âmbito de uma medida Simplex +, lançaram um “Guia Prático” dos direitos das pessoas com deficiência em Portugal, que reúne informação de várias áreas de interesse e respetivos serviços públicos em Portugal, visando promover a autonomia e a cidadania das pessoas com deficiência e facilitar a tomada de decisão e a promoção de inclusão.

O guia disponibiliza informação sobre apoios sociais, medidas de apoio ao emprego e formação profissional, benefícios sociais e fiscais e informação prática sobre a rede de Balcões da Inclusão ou sobre como solicitar um Atestado Médico de Incapacidade Multiuso.

É também um instrumento formativo, na medida em que esclarece sobre terminologias corretas a adotar, contribuindo para apoiar as pessoas com deficiência na concretização dos seus direitos e na sinalização de práticas de discriminação em razão da deficiência.



Mais recentemente, o Município de Penafiel promove o apoio e a solidariedade para com o povo ucraniano e tem uma equipa preparada para ajudar e acolher cidadãos deslocados.

Em articulação com o Alto Comissariado para as Migrações – ACM, o Município tem apoiado, articulado e encaminhado para as entidades competentes, todos os cidadãos ucranianos, para acompanhamento técnico, e para assegurar questões de alimentação, alojamento, apoios sociais, saúde, emprego e outros que se considerem necessários. Este trabalho em rede vai permitir reunir todos os esforços para promover o acolhimento e integração dos refugiados ucranianos que cheguem a Penafiel.

Até junho de 2022, o Município acolheu 33 agregados familiares, o que corresponde a 79 refugiados.

Através do Banco de Voluntariado o Município recebe inscrições de quem pretenda ajudar os deslocados da Ucrânia, de forma a conseguir dar uma resposta mais eficaz às necessidades que vão sendo identificadas.

Toda a informação necessária está acessível no site do Município sobre as formas de prestar apoio e a informação relevante sobre o pedido de proteção temporária.<sup>17</sup>

Foi aprovado um aditamento (regulamento nº443/2022 de 11 de maio) ao PMS (Plano Municipal Solidário), para apoio às famílias ucranianas refugiadas, nomeadamente dos artigos 18.º, 20.º, 29.º, 31.º e 60.º ao "Regulamento Municipal de Concessão de Apoios no domínio da Ação Social". Nas alterações estão incluídas o apoio ao arrendamento sem morada residencial há pelos dois anos no concelho de Penafiel; o apoio ao pagamento das faturas da energia entre outros.



Ainda neste âmbito, no dia 8 de maio, Penafiel, através da empresa penafidelense GJR-Pirotecnic e Explosivos, SA, recebeu o evento mundial apelidado de Fireworks4peace, que pretende celebrar a data histórica do fim da Segunda Guerra Mundial (8 de maio de 1945), mas também deixar um forte apelo para o fim da guerra, nomeadamente na Ucrânia, simbolizando a esperança e o desejo de paz, liberdade e dignidade.

Desde as 22h00 do dia 8 de maio até ao nascer do sol do dia seguinte, a escadaria do Santuário do Sameiro foi legendada com a palavra “PAZ”, iluminada de amarelo, azul e dourado, numa homenagem clara à Ucrânia e ao seu povo, que enfrentam uma guerra devido à invasão russa. Paralelamente, Fireworks4peace é uma ação artística de fogo-de-artifício que tem o objetivo de unir toda a comunidade pirotécnica a nível mundial

(e a humanidade em geral) numa iniciativa solidária, a favor da paz. Face à pertinência e justiça da causa, em Portugal, a ANEPE – Associação Nacional de Empresas de Produtos Explosivos decidiu integrar o evento, através da participação voluntária de alguns dos seus associados, que realizarão, gratuitamente, espetáculos ou demonstrações pirotécnicas nas suas sedes de concelho, junto a monumentos emblemáticos. Como esta iniciativa, pretende-se também promover a angariação de fundos para a “UNICEF, Apoio à Ucrânia”

<sup>17</sup> <https://www.cm-penafiel.pt/penafiel-com-a-ucrania/?highlight=ucrania>

### 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 noutros contextos, sendo a integração da criança no meio escolar.

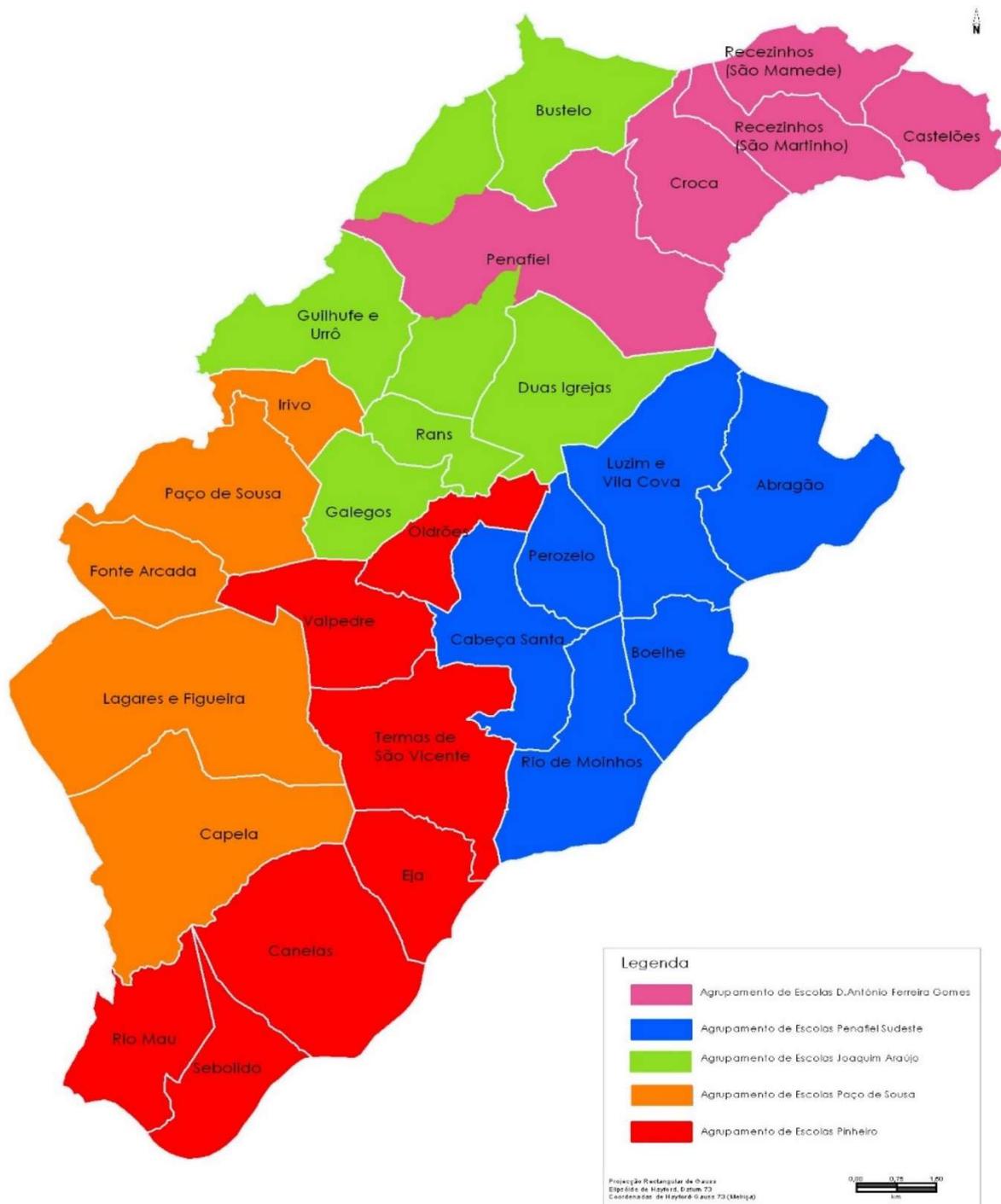


No concelho de Penafiel existem 108 estabelecimentos de ensino, que se distribuem da seguinte forma: 52 jardins-de-infância, 48 escolas básicas de 1º ciclo e 8 escolas básicas de 2º, 3º ciclo e secundário.

Em todas as freguesias do concelho de Penafiel é possível encontrar jardins-de-infância e escolas básicas de 1º ciclo. Já no que diz respeito às escolas básicas de 2º, 3º ciclos e secundário encontram-se distribuídas pelas freguesias de Cabeça Santa, Guilhufe e Urrô, Penafiel, Paço de Sousa e Termas de S. Vicente.

O ensino público no concelho de Penafiel organiza-se em cinco agrupamentos de escola (Agrupamento de Escola D. António Ferreira Gomes, Agrupamento de Escola Joaquim de Araújo, Agrupamento de Escolas Penafiel Sudeste, Agrupamento de Escolas de Paço de Sousa, Agrupamento de Escolas do Pinheiro) e a Escola Secundária de Penafiel, conforme se pode constatar do mapa que se segue onde estão representados os vários agrupamentos de escolas.

## AGRUPAMENTOS DE ESCOLAS DO CONCELHO DE PENAFIEL





Penafiel tem investido nesta área, tendo construído escolas novas e renovando outras por todo o concelho, apostando no seu Parque Escolar.

A Câmara Municipal de Penafiel, consciente do seu papel enquanto entidade gestora e planificadora das infraestruturas e dos equipamentos a instalar no município, pretende com a Carta Educativa do Concelho de Penafiel, identificar os equipamentos e as ofertas educativas existentes, procurando simultaneamente encontrar respostas de reajustamento e redimensionamento da rede escolar concelhia, de acordo com as orientações definidas pelo Ministério da Educação (cf. Art.º 10, do Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de Janeiro).

A Carta Educativa, é um instrumento que permite adequar a oferta educativa e formativa face à procura que se vier a verificar, em resultado das dinâmicas demográficas e socioeconómicas sentidas, numa perspetiva de otimização dos recursos. Deste modo, a Carta Educativa de Penafiel é um instrumento, e não como um documento terminado, estático e fechado. Trata-se de um instrumento de planeamento e de apoio à decisão, que incorporando um manancial de informação permite uma melhor gestão do sistema educativo local.

Também a existência de um Conselho Municipal de Educação de Penafiel é um veículo de consulta, que tem por objetivo, a nível municipal, analisar e acompanhar o funcionamento do sistema educativo, propondo as ações consideradas adequadas à promoção de maiores padrões de eficiência e eficácia do mesmo, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro.

Segundo os dados disponíveis mais recentes (Pordata) a taxa de analfabetismo<sup>18</sup> na População residente reduziu entre 2001 e 2011, de 8,7% para 5,4% (3488 pessoas). Contudo, uma análise por género revela que a taxa de analfabetismo nas mulheres é maior do que a dos homens (6,8% - 2249 mulheres e 4% - 1239 homens).

<b>Escolaridade</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
Sem nível de ensino	8%	14%
Ensino básico – 1º ciclo	33%	31%
Ensino básico – 2º ciclo	21%	15%
Ensino básico – 3º ciclo	21%	19%
Ensino secundário	12%	13%
Ensino Superior	5%	8%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabela 17 - População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado, por sexo segundo os Censos (%)

Fonte: Pordata

<sup>18</sup> Taxa de analfabetismo (%) por Local de residência (à data dos Censos 2011) e Sexo; Decenal - INE, Recenseamento da população e habitação - Censos 2011



Analisando o nível de escolaridade da população de Penafiel, verifica-se que a maior parte da população, tem um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário (81%)<sup>19</sup>, o que também se verifica, quando analisados os dados tendo em conta o sexo feminino (79%) e masculino (83%). No entanto, salienta-se que o sexo feminino tem maior proporção de mulheres tanto no ensino superior como sem nível de escolaridade (Tabela 17).

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

Segundo os censos 2011<sup>20</sup> a taxa de abandono escolar em Penafiel é de 1,74%.

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% <sup>21</sup>.

No âmbito da ação social escolar, a autarquia disponibiliza à população apoios e atividades dirigidas aos/às alunos/as que frequentam o ensino público, com especial foco em apoios socioeconómicos a famílias que apresentam menores rendimentos.

Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, o plano de transporte escolar é, a nível municipal, o instrumento de planeamento da oferta de serviço de transporte entre o local de residência e o local dos estabelecimentos de ensino da rede pública, frequentados pelos alunos do ensino básico e do ensino secundário.

Assim, no âmbito do apoio nos transportes escolares, é atribuído o passe escolar gratuito aos alunos do ensino básico, desde que residam a mais de 4 Km da escola que frequenta.

Para os alunos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, utilizadores do passe 4\_18, cuja distância da residência à escola que frequentam seja igual ou superior a 2 Km e igual ou inferior a 4 Km, há uma comparticipação de 100% do valor pago pelo aluno quando este for beneficiário do escalão A e de 50% para os alunos com escalão B, tendo por referência os montantes apresentados na fatura/recibo.

No que diz respeito ao ensino secundário, houve um reforço da comparticipação dos passes em mais 25% (75% de comparticipação total), desde que os/as alunos/as residam a mais de 4 Km da escola e tenham escalão A ou B.

---

<sup>19</sup> População residente com 15 e mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado segundo os Censos (%) em Penafiel – sem nível de escolaridade (11%), Ensino Básico -1º ciclo (32%), Ensino Básico -2º ciclo (18%), Ensino Básico - 3º ciclo (20%), ensino secundário (12%) e ensino superior (7%).

<sup>20</sup> últimos dados disponíveis a 13/5/2022.

<sup>21</sup> Taxa real de pré-escolarização no Continente, por município (2019/20)

[http://estatisticas-educacao.dgeec.mec.pt/indicadores/mapa\\_2.asp](http://estatisticas-educacao.dgeec.mec.pt/indicadores/mapa_2.asp)

No ano letivo (2021/2022), foram transportados os seguintes alunos (tabela 18):

ESTABELECIMENTOS DE ENSINO	N.º DE ALUNOS TRANSPORTADOS
Escola Básica D. António Ferreira Gomes	469
Escola Básica de Paço de Sousa	186
Escola Básica de Penafiel Sudeste	348
Escola Básica de Penafiel Sul	300
Escola Básica e Secundária de Pinheiro	373
Escola Secundária de Penafiel	1062
Escola Secundária Joaquim de Araújo	137
Escola Básica e Secundária de Medas	28
Escolas Básicas 1.º Ciclo (Canelas, Penafiel, Lagares, Milhundos, Douro)	22
<b>TOTAL ALUNOS</b>	<b>2925</b>

Tabela 18 - N.º de alunos transportados por estabelecimento de ensino no ano letivo (2021/2022)

Fonte: Município

No ano letivo 2021/2022 foram transportados, em transporte público, 4 alunos residentes no concelho de Penafiel que frequentam estabelecimentos de ensino em outros Concelhos, cuja oferta formativa não existe no nosso município, nomeadamente, Marco de Canaveses e Amarante.

É também concedido apoio para as refeições escolares das crianças da educação pré – escolar e dos alunos do 1.º ciclo do ensino básico.

As crianças/alunos estão isentas de pagamento, ou pagam somente 50% do valor da refeição, conforme se encontrem no escalão A ou B, respetivamente.

A Câmara Municipal de Penafiel aderiu ao Programa “Regime da Fruta Escolar”, tendo como objetivo principal a promoção de hábitos alimentares saudáveis, através da introdução ou reforço de comportamentos saudáveis nas crianças do 1.º ciclo, como forma de disseminação dos mesmos à generalidade da população.

Considerando a importância deste projeto, a Câmara Municipal de Penafiel entendeu que o mesmo deveria ser alargado às crianças que frequentam estabelecimentos de educação pré-escolar que integram a rede pública do município.

O programa contempla a distribuição de fruta pelos estabelecimentos de ensino, com uma frequência de 2 dias por semana, durante 30 semanas por ano letivo, e a aplicação de uma medida de acompanhamento.



A distribuição de livros, a apresentação de peças de teatro e a organização de sessões de educação alimentar, no âmbito da alimentação saudável, são alguns exemplos das atividades desenvolvidas como medida de acompanhamento deste Programa. O município apoia na compra de livros e material escolar para alunos/as do 1.º ciclo, a autarquia comparticipa a 100% para os alunos com escalão A e 50% para os alunos de escalão B, tendo por referência os montantes apresentados nas faturas e os limites definidos pelo Ministério da Educação. São, ainda, oferecidos os livros de Inglês para os alunos dos 3.º e 4.º anos e o caderno de atividades para alunos dos 1.º e 2.º anos do ensino básico, que frequentem as atividades de enriquecimento curricular.

O Município definiu o prolongamento de horário de funcionamento nos Jardins-de-Infância, no período da manhã e no período da tarde, para todas as crianças que necessitem deste serviço e desde que o mesmo esteja em funcionamento no Jardim-de-Infância que frequentem.

O Programa “Jardim em Férias”, é também uma iniciativa da autarquia para o desenvolvimento de atividades lúdico pedagógicas nos Jardins-de-Infância da rede pública, nas pausas letivas do Natal, Páscoa e o período que decorre entre o último dia de atividades do ano letivo e o dia 31 de julho. As atividades decorrem no horário compreendido entre as 9h e as 17h30, podendo ser assegurado o prolongamento de horário das 8h00 às 9h00 e das 17h30 às 19h00, sempre que se justifique tal necessidade.

A alimentação das crianças é assegurada nos mesmos termos em que é disponibilizada no período letivo, e de acordo com os escalões atribuídos no âmbito das medidas de ação social escolar.

As atividades são previamente calendarizadas, devidamente planificadas e incidem nas áreas das expressões plástica, dramática, motora e musical, incluindo ainda a iniciativa hora do conto e Inglês. Podem aceder a este programa todas as crianças que necessitem deste serviço e desde que o mesmo esteja em funcionamento no Jardim-de-Infância que pretendem frequentar.

A atribuição de bolsas de estudo por parte da Câmara Municipal de Penafiel tem por finalidade: apoiar o prosseguimento de estudos a estudantes economicamente carenciados e com aproveitamento escolar que, por falta de condições, se vêm impossibilitados de o fazer; colaborar na formação de quadros técnicos superiores, residentes no concelho de Penafiel, contribuindo para um maior e mais equilibrado desenvolvimento social, económico e cultural.

No ano letivo 2020/2021, foram renovadas 8 bolsas de estudo (5 masculino e 3 feminino) e atribuídas 8 novas bolsas (5 masculino e 3 feminino).

No ano letivo 2021/2022, 9678 alunos frequentam os estabelecimentos de ensino do Concelho.

Dos 7568 alunos/as que frequentam o ensino pré-escolar e o ensino básico, 3900 são do sexo masculino e 3668 são do sexo feminino. O valor total de alunos matriculados no pré-escolar tem vindo a aumentar relativamente aos últimos anos; o 1º ciclo tem diminuído, no que toca ao 2º e 3º ciclo mantém-se na mesma média e relativamente ao secundário tem aumentado ligeiramente ao longo dos anos. Dos 7568 alunos, 1700 matricularam-se no ensino pré-escolar (884 Masculino e 816 Feminino), no ensino básico verifica-se

que 2363 estão inscritos no 1º ciclo (1195 Masculino e 1168 Feminino), 1329 no 2º ciclo (669 Masculino e 660 Feminino) e 2176 no 3º ciclo (1152 Masculino e 1024 F)<sup>22</sup>.

Dos 9678 alunos/as, 2110 frequentam o ensino secundário, contudo não existem dados disponíveis desagregados por sexo.

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, por sexo, sendo que não é possível discriminar por sexo os alunos que frequentam o ensino profissional.

Área Científica	Masculino	Feminino
<b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.</b>	361	454
<b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.</b>	50	39
<b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.</b>	184	279
<b>Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.</b>	27	47
<b>Total</b>	<b>622</b>	<b>819</b>

Tabela 19 - Nº de alunos a frequentar cursos científico-humanísticos por área científica, no ano letivo 2019-2020

Fonte: Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência - DGEEC

Verifica-se que na globalidade o sexo feminino representa 57% dos alunos do ensino secundário. Quando analisada a distribuição por áreas científicas, verifica-se que as raparigas estão em maior número na área das Ciências e Tecnologias (56%), sendo que habitualmente esta é uma área marcada pela presença do sexo masculino. Na área das Artes Visuais e Línguas e Humanidades as mulheres são as mais representadas (64% e 60%, respetivamente). Os rapazes destacam-se com maior presença na área das Ciências Económicas (56%).

Penafiel dispõe também de oferta formativa no âmbito do Ensino Profissional em áreas diversas.

O ensino profissional organiza-se de acordo com um plano formativo que tem como intuito desenvolver conhecimentos, capacidades práticas, atitudes e formas de comportamento que se coadunem com um desempenho profissional competente ao exercício de uma determinada profissão. Nesta lógica, a formação profissional deverá estabelecer uma articulação dinâmica entre os sistemas de educação/formação, trabalho e sociedade em geral (IEFP, 2014).

<sup>22</sup> Dados do município.

No ano letivo de 2021/2022 estão previstos curso de educação e formação<sup>23</sup> para conclusão do 9º ano (na área de instalação e reparação de computadores, eletrónica e domótica) e cursos profissionais<sup>24</sup> para conclusão do 12º ano com uma variedade de áreas desde a informática, passando pela restauração, turismo, desporto, saúde, mecatrónica, eletrónica, comércio, cuidados de beleza, entre outras.

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

- nos Cursos de Educação e Formação para jovens estavam matriculadas 9 raparigas e 39 rapazes;
- nos cursos profissionais para jovens estavam inscritas 256 raparigas e 469 rapazes;
- nos cursos de Educação e Formação de Adultos (profissionais) estão inscritos 19 homens e 151 mulheres.
- nos processos de RVCC (Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências) para adultos estavam inscritos 271 homens e 518 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.

No que se refere ao pessoal docente do ensino básico e secundário 79% são mulheres, sendo que existem muito mais mulheres do que homens em todos os níveis de ensino, conforme se verifica na tabela abaixo (tabela 20).

	Homens	Mulheres
<b>Pré-escolar</b>	1%	99%
<b>1º ciclo</b>	13%	87%
<b>2º ciclo</b>	28%	72%
<b>3º ciclo e secundário</b>	27%	73%
<b>% em relação ao total</b>	21%	79%

Tabela 20 - Docentes do ensino básico e secundário por sexo.

Fonte: Pordata

<sup>23</sup> Os CEF visam uma resposta educativa para alunos que se encontrem em risco de abandono escolar ou que já tenham efetivamente abandonado o sistema de ensino, destinando-se a jovens com idade igual ou superior a 15 anos (Despacho conjunto nº 453/2004).

<sup>24</sup> 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 n.º 74 – A/2013 de 15 de fevereiro).

É no ensino pré-escolar que em regra a percentagem de homens é menor ou inexistente. A taxa de docentes homens no 1º ciclo também é muito reduzida comparativamente com a das mulheres (87%). A percentagem de docentes do sexo masculino não ultrapassa 1/3 em qualquer um dos níveis de ensino considerados na tabela anterior.

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

Contudo, quando se analisa a composição dos cargos de direção verifica-se que o cargo de direção é ocupado por três elementos do sexo feminino e 3 do sexo masculino. No cargo de presidentes do conselho pedagógico estão 4 homens e 2 mulheres e no Conselho geral 1 homem e 5 mulheres.

No que diz respeito ao ingresso no ensino superior, **no ano letivo de 2021/2022, verifica-se que integraram cursos do ensino superior:**

- **CESPU - Cooperativa de Ensino Superior Politécnico e Universitário**
  - enfermagem: 239 alunos/as
  - pós-licenciatura: especialização em enfermagem médico-cirúrgica (7ª edição): 16 alunos/as
  
- **ISCE-DOURO (Instituto Superior de Ciências Educativas do Douro)**
  - Exercício físico: 20 alunos/as
  - Desenvolvimento conteúdos multimédia: 9 alunos/as
  - Serviço Familiar e Comunitário: 7 alunos/as
  - Educação Básica: 42 alunos/as
  - Educação física e desporto: 119 alunos/as
  - Prod. Cont. interativos multimédia: 31 alunos/as
  - Educação Social: 39 alunos/as
  - Educação pré-escolar, ensino 1º ciclo: 9 alunos/as
  - Pós-graduação em marketing e gestão desportiva: 10 alunos/as
  - Pós-graduação em intervenção em contexto de vulnerabilidade e risco social: 11 alunos/as
  - Acompanhamento de Crianças e Jovens: 8 alunos/as

No que concerne ao ensino superior o município de Penafiel dispõe de duas entidades privadas sediadas no centro da cidade, designadamente o ISCE-Douro e a CESPU, que conforme acima descrito disponibiliza formação superior em diferentes áreas. Assim, frequentam o ensino superior no Concelho de Penafiel 579 alunos em ambas as instituições, sendo que o curso que acolhe mais alunos é o de Enfermagem lecionado pela CESPU.

### 3.6 Saúde

A partir de 1946, com a constituição da Organização Mundial de Saúde (OMS), foi possível compreender o conceito de saúde como o estado de bem-estar físico, mental e social, considerando a amplitude em que um indivíduo ou grupo é capaz não só de realizar as suas aspirações e satisfazer as suas necessidades, como também de modificar ou lidar com o meio envolvente. Assim, a saúde torna-se um recurso essencial para a vida quotidiana, que assume uma dimensão primordial na qualidade de vida e não um objeto de vida, não se confinando somente a um estado de ausência de doença ou incapacidade (WHO, 2014). Relativamente à saúde o município de Penafiel integra o Agrupamento de Centros de Saúde do Tâmega II e Vale do Sousa Sul – ACES.

O ACES - Tâmega II e Vale do Sousa Sul é uma instituição de saúde que tem como objetivo garantir a prestação de cuidados de saúde primários à população de determinada área geográfica, que, no caso do ACES VSS, se circunscreve à população dos concelhos de Castelo de Paiva, Paredes e Penafiel. Para atingir a sua missão, os ACES desenvolvem atividades de promoção da saúde e prevenção da doença, prestação de cuidados na doença e ligação a outros serviços para a continuidade dos cuidados. É igualmente importante referir atividades como a vigilância epidemiológica, investigação em saúde, controlo e avaliação dos resultados e a participação na formação de diversos grupos profissionais, que se tornam relevantes na prossecução dos objetivos a que estes serviços se propõem.

O ACES VSS expressa uma estrutura que integra os Centros de Saúde de Castelo de Paiva, de Paredes/Rebordosa e Penafiel/Termas de S. Vicente. Esta entidade é constituída por 27 Unidades Funcionais, uma Unidade de Apoio à Gestão e um Gabinete do Cidadão.

Em 2011, a população residente no concelho de Penafiel corresponde a 41,1% do total da população servida pelo ACES VSS.

Os concelhos abrangidos pelo ACES VSS são servidos pelo CHTS (Centro Hospitalar Tâmega e Sousa) através da Unidade Hospitalar Padre Américo (UHPA) situada em Penafiel, a Unidade Hospitalar São Gonçalo (UHSG) localizada em Amarante, a Unidade de Celorico de Basto para Cuidados Continuados e a Unidade de Barcelos para tratamento de doentes crónicos em psiquiatria. A área de influência do CHTS estende-se a 12 concelhos, nomeadamente Penafiel, Paredes, Castelo de Paiva, Lousada, Felgueiras, Paços de Ferreira, Amarante, Baião, Marco de Canavezes, Celorico de Basto, Cinfães e Resende.

Para além dos serviços contemplados no ACES VSS e no CHTS, existem outros recursos com influência significativa na atuação dos profissionais de saúde para com a comunidade.

Particularmente no caso do concelho de Penafiel importa salientar as 51 unidades de saúde privadas e as 19 farmácias que servem a população penafidelense.

No âmbito das dependências e/ou comportamento aditivo, o concelho de Penafiel conta com duas entidades que intervêm neste domínio através do Sistema Nacional de Saúde. A primeira entidade assinalada refere-se ao ACES-VSS que sinaliza e encaminha indivíduos que se encontrem numa situação de risco associada ao uso de substâncias psicoativas (SPA). Por sua vez, o CHTS dispõe de um serviço circunscrito a consultas destinadas a indivíduos com problemas de alcoologia.

Serve igualmente os nossos concidadãos, o Programa de Respostas Integradas (PRI), programa de intervenção específico que pretende reinserir no âmbito dos comportamentos aditivos e dependências, promovido pela Associação para o Desenvolvimento de Figueira em parceria com diversos atores locais, nomeadamente:

- . Equipas de Prevenção e Reinserção do Centro de Resposta Integrada do Porto Oriental;
- . Câmara Municipal de Penafiel;
- . Instituto de Segurança Social (ISS, IP);
- . Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (CPCJ);
- . Associações Empresariais de Penafiel e de Paredes;



- . Junta de Freguesia de Penafiel;
- . Agrupamento de Escolas e Escolas Secundárias;
- . Associação de Pais EB 2,3 Penafiel no 2 e EB 2,3 e Secundária do Pinheiro;
- . Associação para o Desenvolvimento de Lagares;
- . Associação para o Desenvolvimento de Boelhe.

Este programa, apesar de ter iniciado a sua atuação com o projeto Reinsere em Penafiel, entre 2010 e 2012, tem continuado a acompanhar alguns dos utentes inseridos que mostram necessidades de intervenção. A 2 de Junho de 2014 o PRI PENAFIEL foi aprovado novamente, em estreita colaboração com o SICAD - Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências, respondendo a um domínio problema com necessidades de intervenção prioritária no território de Penafiel.

No âmbito da intervenção preventiva levada a cabo pela equipa do projeto "Reinsere em Penafiel", as ações procuraram, globalmente, promover a adoção de hábitos de vida saudáveis e diminuir a prevalência de comportamentos de risco no grupo de jovens que frequentam os estabelecimentos de ensino do concelho de Penafiel; Diminuir a prevalência de comportamentos de risco nos jovens em risco; Promover a orientação escolar/profissional nos jovens em risco; e Promover o exercício de uma parentalidade responsável nas famílias em situações de vulnerabilidade socioeconómica.

Para alcançar os objetivos propostos e supramencionados foram desenvolvidas as seguintes atividades em meio escolar:

- . Dinamização de ações de Educação para a Saúde dirigida a jovens, professores e auxiliares de ação educativa;
- . Implementação de programas de competências pessoais e sociais nos jovens;
- . Dinamização de ações de sensibilização/informação dirigidas a professores;
- . Dinamização de ações de Sensibilização/informação para os auxiliares de ação educativa;
- . Dinamização de um concurso destinado à elaboração de materiais preventivos, pelas crianças e jovens que frequentam os estabelecimentos de educação e ensino do concelho, sobre a temática prevenção de comportamentos de risco e hábitos de vida saudáveis;
- . Dinamização de um gabinete de acompanhamento psicossocial dirigido aos jovens do concelho (no geral) e aos jovens em risco (em específico);
- . Dinamização de sessões de orientação vocacional/profissional, promovendo a aquisição de competências pessoais, escolares e profissionais, para jovens entre os 10 e os 20 anos em parceria com os estabelecimentos de ensino;
- . Implementação de programas de competências pessoais e sociais, incidindo sobre a tomada de decisão, autonomia e resolução de problemas, permitindo equacionar outras formas de estar na vida, para jovens entre os 10 e os 20 anos com consumos de substâncias;
- . Implementação de programa de formação de mediadores.

No âmbito da reinserção, atendendo à sedimentação do projeto no Concelho e ao elevado número de sinalizações por parte das instituições de Penafiel, a Associação para o Desenvolvimento de Figueira assegurou a continuidade do projeto no ano de 2013; em 2014 existiu novo financiamento e mantém continuidade até novembro de 2023. O programa supracitado visa, de um modo geral, promover a autonomia individual e o desenvolvimento do exercício da cidadania nos indivíduos com comportamentos aditivos e dependências; potenciar o reforço de competências sociais e pessoais em indivíduos com um percurso marcado pelos comportamentos aditivos e dependências, visando acionar a sua participação ativa na procura de mecanismos de inserção e o desenvolvimento de projetos de vida sustentados; e promover

a implicação da família e comunidade no processo de reinserção. Para tal, desenvolveu as seguintes atividades para consumidores em processo de reinserção, suas famílias e técnicos/instituições:

- . Implementação de programas de desenvolvimento de competências de gestão doméstica dirigido a indivíduos com consumos abusivos de substâncias lícitas e ilícitas;
- . Implementação de ações de educação para a saúde junto das famílias e dos consumidores de substâncias lícitas e ilícitas.
- . Implementação de um programa de desenvolvimento de competências pessoais e sociais dirigidos a indivíduos com percursos de vida ligados à toxicod dependência/alcoolismo;
- . Criação de um centro ocupacional dirigido a indivíduos alcoólicos crónicos ou com consumos abusivos de álcool e a indivíduos com percursos de vida ligados à toxicod dependência;
- . Dinamização de ações de orientação socioprofissional dirigidas a indivíduos com consumos abusivos de substâncias lícitas e ilícitas;
- . Dinamização de ações de sensibilização junto de potenciais entidades empregadoras;
- . Apoio psicossocial - Colaboração na construção de um projeto de vida do indivíduo e/ou família, visando o estabelecimento de metas e objetivos que configurem como percurso coerente e ajustado para os indivíduos com consumos excessivos de álcool, consumos de drogas e famílias em situação de vulnerabilidade;
- . Participação em atividades integradas de fruição da cultura, desporto e organização dos tempos de lazer visando criar alternativas às opções de risco;
- . Implementação de ações de mediação facilitadoras da inserção familiar, social e laboral para os indivíduos com consumos excessivos de álcool, consumos de drogas e famílias em situação de vulnerabilidade;
- . Dinamização de ações de sensibilização/informação dirigidas a técnicos das IPSS.

Conforme previsto no decreto de lei nº23/2019, 30 de janeiro, diploma que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde (lei-quadro nº50/2018, de 16 de agosto) o município de Penafiel celebrou a 27 de abril de 2022 o respetivo auto de transferência de competências com efeitos a 1 de maio do mesmo ano. Com a assinatura deste auto o município de Penafiel passa a assumir as seguintes competências:

- a) Participação no planeamento, na gestão e na realização de investimentos relativos a novas unidades de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente na sua construção, equipamento e manutenção;
- b) Gestão, manutenção e conservação do edificado e do equipamento (não médico) afeto e fixo ao edificado, cujas competências de gestão e manutenção estão previstas na alínea seguinte;
- c) Gestão dos seguintes serviços de apoio logístico;
- d) Gestão dos recursos humanos, inseridos na carreira de assistente operacional.

Para efeitos do disposto no nº1 do artigo 9º do decreto de lei 23/2019, de 30 de janeiro, o município cria o concelho municipal de saúde de Penafiel composto por:

1. O presidente da câmara municipal, que preside;
2. O presidente da assembleia municipal;
3. Um presidente da junta de freguesia eleito em assembleia municipal em representação das freguesias do município;
4. Um representante da respetiva administração regional de saúde;
5. Os diretores executivos e os presidentes dos conselhos clínicos e de saúde dos agrupamentos de centros de saúde;
6. Um representante das instituições particulares de solidariedade social, designado, anualmente, pelo órgão executivo de associação representativa das mesmas, em regime de rotatividade;



7. Um representante dos serviços de segurança social, designado pelo respetivo conselho diretivo;
8. Um representante das associações da área da saúde, por acordo entre as mesmas.

O Conselho Municipal de Saúde de Penafiel, enquanto estrutura consultiva no domínio da saúde, proporcionará ao Município de Penafiel, uma intervenção estrategicamente concertada e democraticamente participada entre o poder político nacional, regional e local, nos diversos setores sociais e da saúde, sociedade civil e forças vivas da comunidade, contribuindo, assim, para uma abordagem integrada na construção de uma Estratégia Municipal de Saúde e na definição de uma política municipal de saúde.

A saúde dos Municípes é algo que preocupa e leva o Município de Penafiel a desenvolver medidas no sentido de promover as melhores condições para a saúde e bem-estar dos nossos municípes. Assim, o município de Penafiel disponibiliza um conjunto de medidas de apoio à aquisição de medicação, bem como promove em parceria com diferentes entidades rastreios, sessões de informação e sensibilização dirigidas à comunidade escolar e geral.

Destaca-se a medida de apoio social **PENAFIEL CUIDA**, que comparticipa a 100% os medicamentos comparticipados pelo Serviço Nacional de Saúde, para pessoas residir no concelho de Penafiel há pelo menos 2 anos, que façam parte de um agregado familiar com rendimento *per capita* igual ou inferior a 50% do IAS, designadamente:

- **Medicação de Idosos e Reformados**, para as pessoas com idade igual ou superior a 65 anos ou pensionistas por invalidez.
- **Medicação Saúde Mental**, destina-se a todos/as os/as municípes com idade igual ou superior a 18 anos, e que mediante declaração emitida pelo médico psiquiatra/assistente ateste o problema de saúde mental e a prescrição da medicação.
- **Medicação a Crianças e Jovens** com idade igual ou inferior a 18 anos.
- **Medicação na Doença Oncológica** (independentemente de serem comparticipados ou não pelo SNS, para pessoas que apresentem declaração médica que ateste a doença oncológica.
- **E o Apoio na aquisição de óculos** unificais e ou progressivos, disponibilizado através do número de acordos de cooperação celebrados em Ópticas do Concelho de Penafiel, mediante apresentação da prescrição médica em oftalmologia.

Desde 2010, é realizada a Feira da Saúde promovida pela Associação Empresarial de Penafiel em estreita ligação com a Câmara Municipal que coloca à disposição dos visitantes um alargado leque de rastreios gratuitos a vários tipos de doenças e informação especializada sobre diversas questões ligadas à saúde e ao bem-estar.

Relativamente ao apoio aos doentes oncológicos, doença que tem aumentado consideravelmente na nossa sociedade, o município de Penafiel para além de disponibilizar o gabinete de psico-oncologia, em parceria com a Liga Portuguesa Contra o Cancro e em articulação com o ACES VSS, garante o transporte gratuito até ao Porto a mulheres do Concelho, rastreadas ao cancro de mama e com necessidades de exames complementares de diagnóstico e de consulta médica de especialidade. O objetivo é contribuir para a prevenção e para o despiste da doença.



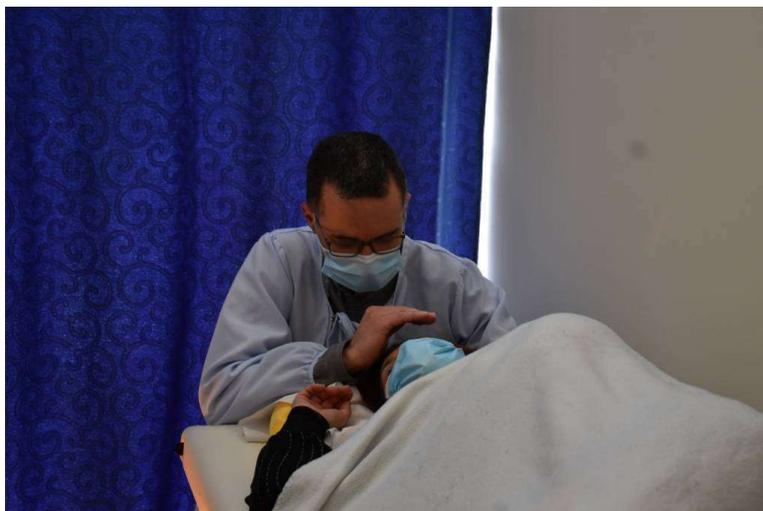
O Gabinete de Psico-Oncologia resulta de um protocolo estabelecido entre a Câmara Municipal de Penafiel e a Liga Portuguesa Contra o Cancro e tem como objetivo facultar apoio psicológico a todos os doentes oncológicos, aos seus familiares e profissionais de saúde procurando potencializar a sua qualidade de vida. A Consulta de Psico – Oncologia é gratuita e disponibiliza as seguintes modalidades terapêuticas:

#### Modalidades Terapêuticas

- Consulta Individual
- Consulta de Casal
- Consulta de Grupo
- Terapia Sexual
- Ludoterapia

Em 2021 o município de Penafiel reforça as modalidades terapêuticas através do protocolo celebrado com o Núcleo de REIKI de Penafiel – Associação Portuguesa de REIKI disponibilizando REIKI aos utentes deste gabinete. Trata-se de um projeto, inovador, que disponibiliza gratuitamente sessões de Reiki a doentes oncológicos e aos seus familiares.

As consultas de psico-oncologia associadas ao Reiki apresentam evidências de serem ferramentas essenciais para quem combate a doença, e para os seus familiares, atuando ao nível da ansiedade, da insónia, do medo e até mesmo na depressão, situações que decorrem da doença e, por vezes, do próprio tratamento.



O “Usui Reiki Ryoho” é um método de cura natural, que surgiu em 1922, no Japão, e se apresenta não só, mas também como um complemento à ação de qualquer tratamento médico. Esta prática terapêutica é realizada através da imposição das mãos no paciente, sem toque direto no corpo. É um método realizado com 21 técnicas que têm como finalidades: a elevação de consciência; o desenvolvimento pessoal; a prática terapêutica; a desintoxicação emocional; o bem-estar mental; e o auxílio no alívio de dores físicas.

No sentido de estimular a opção da vacinação e ajudar a descongestionar os centros de saúde do nosso Concelho, a Câmara Municipal de Penafiel assinou um protocolo com a Associação de Farmácias de Portugal (AFP) e com a Associação Nacional de Farmácias (ANF) a fim de assegurar a administração gratuita da vacina contra a gripe a mais de 1000 munícipes com idade igual ou superior a 65 anos. Desta forma, vai ser possível disponibilizar mais meios e recursos, designadamente através das farmácias do Concelho, e assim garantir novamente a proteção da população mais vulnerável e a salvaguarda da saúde pública local.

Em 2021, o município de Penafiel, lançou o **Projeto “Meno(s)Pausa+Movimento”, dirigido a mulheres pós-menopáusicas e pretende melhorar a qualidade de vida desta população.**

Este projeto, de participação gratuita, é promovido pelo Município de Penafiel em parceria com a Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD) e o Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) do Tâmega II – Vale do Sousa Sul, e irá proporcionar a prática de exercício físico orientado para as necessidades da mulher após a menopausa, supervisionado por profissionais especializados.

Privilegia a prática de atividade física em contacto com o ambiente natural pela sua influência na mobilidade ativa, na coesão social e na redução das desigualdades sociais, aspetos importantes nas pessoas de maior idade em particular nas mulheres, grupos que enfrentam maiores barreiras à prática de atividade física e cujo aumento da participação constitui uma prioridade de saúde pública. O programa é desenvolvido pelo município de Penafiel, pela Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, pelo Agrupamento de Centros de Saúde e pelo Centro Hospitalar Tâmega e Sousa.

Neste momento temos afetas ao projeto 149 senhoras, das quais:

- Grupo Experimental – GE (estão a realizar o programa de exercício físico) – 103
- Grupo de Controlo - GC (realizam as avaliações e as atividades pontuais que organizarmos) – 46

Todas as senhoras do GE e do GC participaram nas avaliações iniciais, cumprindo os procedimentos previstos para a investigação científica e que foram fundamentais para a adequada prescrição do exercício físico, no caso do grupo experimental, a saber: Consulta médica; Recolha de sangue; Avaliações físicas e funcionais associadas a parâmetros de exercício e saúde.

O programa está orientado para a obtenção dos seguintes resultados:

- a) Melhoria da aptidão física relacionada à saúde (composição corporal, aptidão aeróbia e aptidão muscular), da condição vascular e metabólica das participantes;
- b) Aumento dos níveis de atividade física habitual e benefícios relacionados com a sintomatologia do climatério, com reflexos positivos na qualidade de vida desta população;
- c) Incremento da conexão das participantes com o ambiente natural, incentivando nestas uma maior responsabilidade pela conservação do património natural e com benefícios na saúde física e mental;
- d) Compreensão das mudanças associadas ao término do período fértil e da relevância da prática regular de atividade física nesta fase do climatério. Entendimento dos benefícios do exercício verde para a saúde;
- e) Classificação de alguns percursos pedestres no município de Penafiel, sendo estabelecido um grau de recomendação dos referidos percursos para condições de saúde muito comuns na pós-menopausa, como a obesidade e a diabetes, e extensíveis a outros grupos populacionais.



O Município de Penafiel integra, desde 2021, a Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis, uma associação de Municípios, parceira da Organização Mundial de Saúde, que tem como missão apoiar a divulgação, implementação e desenvolvimento do projeto Cidades Saudáveis nos municípios que pretendam assumir a promoção da saúde como uma prioridade da agenda dos decisores políticos.

Constituída formalmente em 10 de outubro de 1997, a Rede desenvolve a sua intervenção tendo por base as seguintes linhas orientadoras:

- Apoiar e promover a definição de estratégias locais suscetíveis de favorecer a obtenção de ganhos em saúde;
- Promover e intensificar a cooperação e a comunicação entre os Municípios que integram a Rede e entre as restantes redes nacionais participantes no projeto Cidades Saudáveis da organização Mundial de saúde (OMS).

A rede de municípios aderentes, rege-se pelos princípios da equidade, sustentabilidade, cooperação intersectorial e solidariedade.

A rede conta, no final de 2021, com 64 membros associados. Este crescimento tem motivado, genericamente, a dinâmica da associação com maior envolvimento dos seus associados, refletindo-se em impactos positivos na concretização da nossa missão e visão.

Destaca-se o desenvolvimento do Atlas da Saúde, projeto que marca esta Associação de Municípios, tendo-se iniciado em março de 2020, durante o ano de 2021 procedeu-se à finalização da seleção dos indicadores e respetiva recolha de informação e de dados para a construção da plataforma online do Atlas da Saúde.

### 3.7 Associativismo

O associativismo traduz a organização de uma sociedade através da responsabilização e atuação de cidadãos em torno de várias dimensões da vida social, de tal modo que se revela num meio privilegiado de exercício da cidadania (Instituto para o Desenvolvimento Social). O espaço associativo fomenta o desenvolvimento de relações de tipo comunitário, promovendo igualmente a apropriação de novas competências e saberes. Uma associação é ainda um movimento social ao qual está associado um sentimento de pertença, identificação e identidade onde os indivíduos desenvolvem relações de proximidade e se mobilizam em torno de valores e ideais comuns. Por norma, a organização dos indivíduos através de associações tende a responder a problemas e necessidades sentidas pela população.

No concelho de Penafiel o associativismo direciona a sua atuação essencialmente para quatro áreas: social, recreativa, cultural e desportiva, sendo que a maioria das associações existentes no concelho são de âmbito cultural e desportivo. Assim, existem 121 associações culturais do município de Penafiel. Destacam-se ainda as inúmeras organizações (66) do movimento associativo na área do desporto no município, listadas no website da Câmara Municipal de Penafiel.

Analisada a composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector (IPSS's), sedeadas no concelho de Penafiel (IPSS), constata-se que:

- 25.71% (9 mulheres) exercem o cargo de presidente, o que é manifestamente pouco em relação à proporção de homens;
- Numa análise global, que inclui todas as organizações, apenas 27% das pessoas são mulheres que fazem parte da direção; Salienta-se, ainda, que em algumas das organizações não existe representatividade feminina nos membros das direções;
- 9% (3) das pessoas a exercer o cargo de Presidente da Mesa da Assembleia Geral são mulheres, o que revela uma forte presença masculina, uma vez mais nos cargos mais elevados das organizações.
- 28% dos Membros da Mesa da Assembleia Geral são do sexo feminino, sendo que também aqui que se verifica maior nº de homens representados nos órgãos sociais das organizações.
- No cargo de Diretor/a Técnico/a das Organizações 92% (23) são mulheres.

Conclui-se que a este nível há um grande desequilíbrio da representatividade de ambos os sexos em todos os órgãos sociais das organizações do terceiro setor sediadas em Penafiel. É necessário apostar no incentivo para a promoção da igualdade de género e não discriminação por parte das entidades locais e na promoção de um maior equilíbrio entre o número de homens e mulheres que delas fazem parte.

#### 3.7.1 Desporto

No âmbito das suas atribuições e competências, os municípios assumem um papel preponderante no processo de desenvolvimento desportivo das respetivas comunidades em duas vertentes:

- na promoção e dinamização da atividade física, enquanto instrumento essencial para a melhoria da condição física, da qualidade de vida e da saúde dos cidadãos, através da criação de espaços

para o efeito, bem como através da promoção e incentivo para a integração da atividade física nos hábitos de vida quotidianos e na adoção de estilos de vida saudáveis;

- no desenvolvimento da prática desportiva regular, através da afetação de recursos materiais, humanos e financeiros disponíveis para o efeito.

Neste contexto, o município de Penafiel assenta a sua intervenção em áreas distintas que convergem para a concretização do objetivo central do desenvolvimento do desporto e da promoção e generalização da atividade física no concelho de Penafiel, nomeadamente com o apoio ao associativismo desportivo em diversas formas, com a programação e gestão de espaços de atividade física e desportiva, no apoio à realização de eventos e provas de carácter desportivo, na programação e oferta de atividades à população em geral, na formação e qualificação de agentes desportivos, entre outros.

A Carta de Informação Desportiva Municipal funciona como instrumento de diagnóstico, que permite dar a conhecer a todos os agentes e intervenientes do fenómeno desportivo a informação sobre a realidade da situação desportiva do concelho num determinado momento, através dos seus principais indicadores e como instrumento de planeamento, que permita desencadear processos de tomada de decisão ao nível das opções políticas, quer estratégicas ou operacionais, no âmbito da gestão do desporto municipal.

Contudo, o processo de desenvolvimento desportivo municipal deve ser objeto da partilha e do esforço conjunto do sistema desportivo local, através da participação dos seus representantes. Foi com base neste preceito, que se propôs a criação do Conselho Municipal do Desporto (CMD), como órgão consultivo e representativo, proporcionando um espaço de diálogo sobre as orientações da política desportiva municipal, contribuindo para a qualidade da forma e do conteúdo da intervenção desportiva municipal.

O CMD é um órgão consultivo, funciona junto do Vereador responsável pela tutela do desporto, cabendo-lhe acompanhar a evolução do Sistema Desportivo Local e, sempre que solicitado, pronunciar-se sobre as linhas orientadoras da Política Desportiva Municipal.

Os clubes e associações constituem a principal alavanca para o desenvolvimento desportivo, assumindo em vários contextos e expressões, uma importante função social junto das comunidades locais, sendo o seu desempenho, fundamental para o processo da formação desportiva juvenil e para o enraizamento da prática da atividade física e do desporto.

Tendo em consideração o interesse municipal, é da responsabilidade das autarquias, no âmbito das suas atribuições e competências, colaborar pelos meios mais adequados, para o melhor desempenho dessas instituições, quer na formação e educação desportiva juvenil, enquanto fator de desenvolvimento desportivo, quer na promoção e dinamização da prática de atividade física, enquanto instrumento essencial para a melhoria da condição física, qualidade de vida e da saúde dos cidadãos.

Neste contexto, importa identificar e dar a conhecer as organizações do movimento associativo com intervenção regular e pontual nas diversas modalidades, segmentos e expressões com impacto no processo de desenvolvimento desportivo do concelho de Penafiel.

As instalações desportivas são consideradas como fundamentais para o processo de desenvolvimento desportivo. Para além da relação direta com a promoção e a qualidade das práticas desportivas, as

instalações desportivas são fatores de mudança, de transformação e agregação social das comunidades. Neste contexto, o Município de Penafiel dispõe no seu espaço territorial, de um conjunto de instalações e espaços desportivos em diferentes tipologias nomeadamente: piscinas cobertas e ao ar livre, pavilhões e salas de desporto, grandes e pequenos campos. Estas instalações e espaços visam dar resposta ao processo de desenvolvimento desportivo do concelho em toda a sua dimensão, democratizando o acesso a toda a população em todos os níveis e segmentos de prática.

A existência de instalações e espaços, numa relação direta com a evolução da procura desportiva, constituem-se num primeiro momento, como fator para o aumento da prática desportiva em todos os níveis e dimensões. Pela função social que desempenham, localizam tipos de atividades que se desenvolvem num determinado território, assumindo-se com identidade própria e de referência para as respetivas comunidades no seu espaço de influência.

Enquanto fator de desenvolvimento desportivo, as instalações desportivas são uma das grandes áreas de intervenção municipal, quer na promoção direta da oferta de instalações e espaços desportivos ao nível da sua construção, gestão e manutenção, quer em regime de colaboração, através do apoio de recursos materiais e financeiros aos clubes e associações promotoras do desporto para a construção ou beneficiação dos seus espaços desportivos.

Identifica-se de seguida os pavilhões de propriedade municipal geridos diretamente pelos serviços municipais. São instalações desportivas de base formativa, essencialmente utilizadas no âmbito do desporto federado para as modalidades tradicionais de pavilhão, não descurando a promoção da sua utilização para as áreas da educação física, de atividades de manutenção da condição física e prática desportiva para grupos informais.

Instalações e espaços afetos à prática de desporto/ atividade física no município:

- Pavilhão Desportivo Municipal De Abragão
- Pavilhão Desportivo Municipal De Rio De Moinhos
- Pavilhão Desportivo Municipal De Galegos
- Pavilhão Desportivo Municipal De Novelas
- Pavilhão Municipal Fernanda Ribeiro
- Pavilhão Centro Escolar De Penafiel
- Estádio Municipal 25 De Abril
- Complexo Desportivo Municipal De Leiras
- Campo De Jogos Da Belavista – Rio De Moinhos
- Complexo De Piscinas Municipais De Penafiel
- Piscinas Municipais De Paço De Sousa
- Piscinas Municipais Das Termas De S. Vicente
- Pavilhão Desportivo Municipal De Urrô
- Pavilhão Gimnodesportivo Da Capela
- Pavilhão Desportivo Da Lagares
- Parque Desportivo Das Lajes
- Campo De Futebol De 5 De Duas Igrejas
- Mini-Campo Polidesportivo Do Sameiro
- Polidesportivo Descoberto De Bustelo
- Polidesportivo Descoberto De Castelões

- Polidesportivo Descoberto De Penas
- Polidesportivo Descoberto De Vila Cova
- Polidesportivo Descoberto Luzim
- Polidesportivo Descoberto De Canelas
- Polidesportivo Descoberto Da Quinta Do Bispo
- Polidesportivo Descoberto Da Quinta Do Bispo
- Polidesportivo Descoberto Da Vila Gualdina
- Parque Da Cidade (Espaço Multifuncional De Ar Livre)



A Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, atribui às autarquias e concretamente aos municípios um papel preponderante, quer na promoção e generalização da atividade física enquanto instrumento essencial para a melhoria da condição física e da qualidade de vida e saúde dos cidadãos, quer no apoio ao processo de desenvolvimento do desporto.

O processo da gestão do desporto municipal é desencadeado pela promoção, desenvolvimento e gestão de programas, projetos, ações ou iniciativas que visam atingir os objetivos ou fins estabelecidos no âmbito das competências atribuídas pelos normativos legais na área do desporto, dando resposta às necessidades e expectativas da população cada vez mais ampla e diversificada quer na forma quer nos objetivos da sua prática.

Existe oferta de equipamentos para prática de atividades físicas e/ou desportivas em várias freguesias do concelho de Penafiel, conforme se verifica no gráfico abaixo (1). Apenas 2 das 28 freguesias de Penafiel não dispõe de oferta.

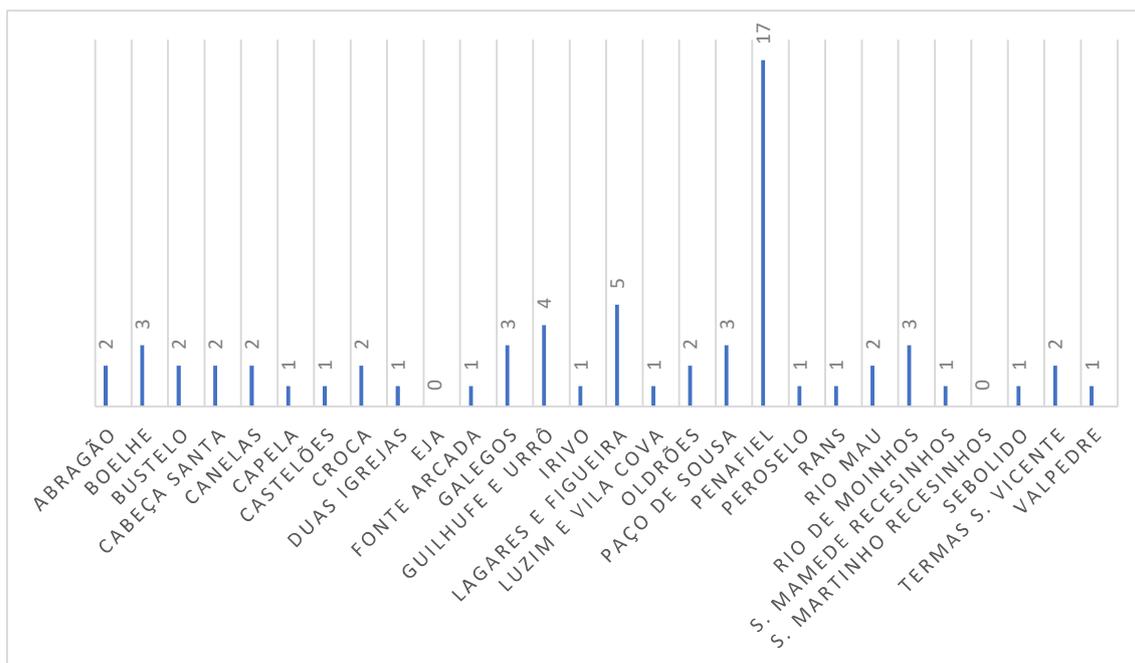


Gráfico 1 - Nº de Equipamentos para prática de atividades físicas e/ou desportivas por Freguesia do Concelho de Penafiel

Fonte: Município

No que diz respeito às modalidades disponíveis no concelho, verifica-se pela análise do gráfico abaixo (2), que as três mais representadas no concelho são: o futebol, o futsal e o desporto motorizado, com maior número de entidades promotoras.

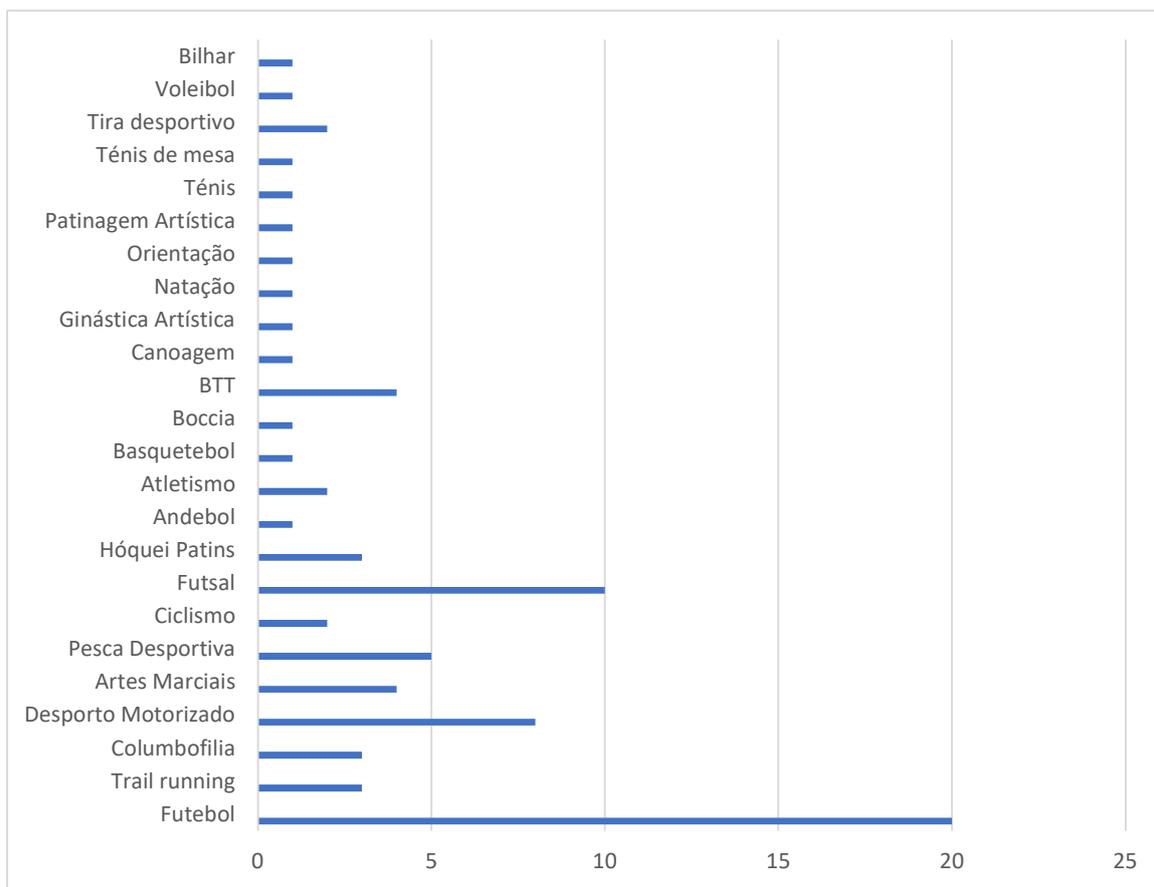


Gráfico 2 - Modalidades disponíveis no concelho

Fonte: Município

A análise desagregada por sexo (gráfico 3) revela que são mais homens do que mulheres a praticar atividades físicas / desportivas – 2082 homens (85%) e 365 mulheres (15%).

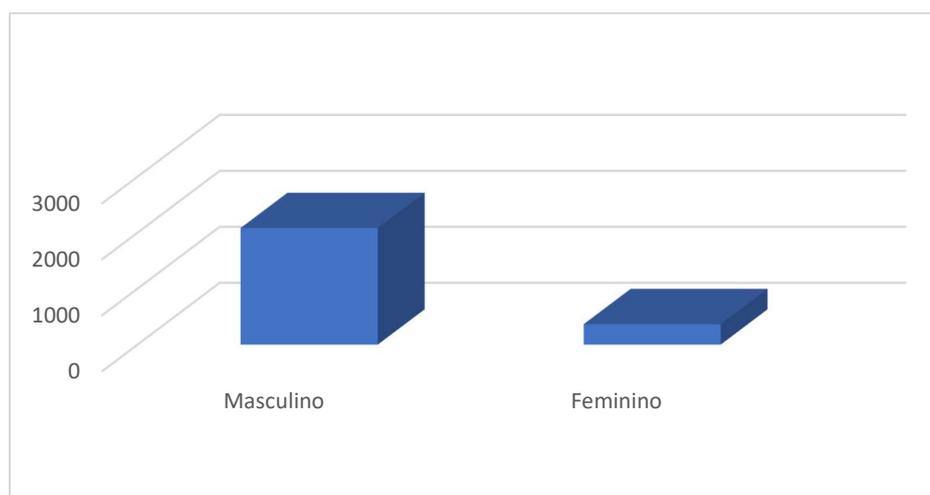


Gráfico 3- Nº de praticantes de desporto por sexo

Fonte Município

Contudo, quando a desagregação por sexo é feita tendo por referência o tipo de modalidade praticada existem outras diferenças assinaláveis (Gráfico 4).

Apenas nas modalidades artes marciais, voleibol, patinagem artística e ginástica há maior representatividade feminina do que masculina.

Em todas as restantes modalidades o sexo masculino está mais representado, com particular destaque devido às maiores diferenças nas modalidades: futebol, futsal, hóquei em patins e pesca desportiva.

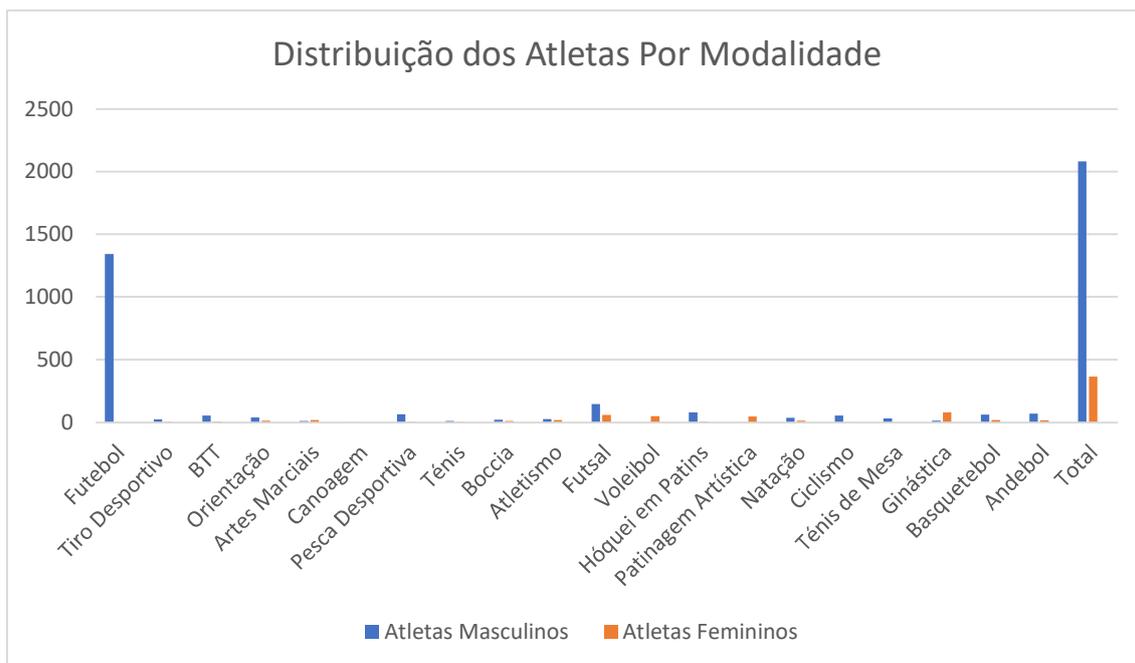


Gráfico 4 - Nº de praticantes de desporto modalidade e por sexo

Fonte Município

Importa, ainda, identificar o conjunto de programas e atividades promovidas regularmente pelo município de Penafiel, com referências às suas características, à sua calendarização e ao seu público-alvo.

Nesse sentido, o Município de Penafiel promove e desenvolve os seguintes programas e atividades regulares (Tabela 21):

<b>a) Promovidas e desenvolvidas diretamente</b>			
<b>Designação</b>	<b>Destinatários</b>	<b>Período</b>	<b>Instalações</b>
Escola Municipal de Natação	A partir dos 2 anos	Setembro a junho	Piscinas Municipais de Penafiel Piscinas Municipais de Paço de Sousa
Escola Municipal de Ténis	A partir do 7 anos	Setembro a junho	Piscinas Municipais de Penafiel
Hidroginástica	A partir dos 7 anos	Setembro a junho	Piscinas Municipais de Penafiel Piscinas Municipais de Paço de Sousa
Terceira Idade Em Movimento	A partir dos 65 anos	Setembro a junho	Piscinas Municipais de Penafiel
Boccia Senior	A partir dos 65 anos	Setembro a junho	Nas instalações das instituições aderentes
Férias Desportivas	Dos 7 aos 12 anos	Julho e Agosto	Instalações municipais diversas
<b>b) Atividades de participação com representação municipal</b>			
<b>Designação</b>	<b>Destinatários</b>	<b>Período</b>	<b>Organização</b>
Olímpiadas do Desporto da CIM	Atletas do concelho de Penafiel entre os 13 e 15 anos	Sábados do mês de Junho	Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

Tabela 21 - Programas e atividades regulares promovidas no Município

Fonte: Município

Ao analisar a distribuição por sexo masculino e feminino dos/as alunos/as pelos programas regulares municipais, verifica-se que há mais elementos do sexo feminino que do sexo masculino a pratica-las – 42% homens e 58% mulheres.

Verifica-se ainda que o desporto sénior e o programa ++ Atitude é Saúde tem a maior discrepância entre o número de homens e de mulheres. Já no caso do ténis e Boccia Senior a diferença numérica é grande, mas a maioria dos praticantes são homens (Tabela 22).

<b>Distribuição dos alunos pelos programas regulares municipais</b>			
<b>Programa</b>	<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>	<b>TOTAL</b>
Natação	126	138	264
Hidroginástica	57	72	129
Ténis	57	22	79
Terceira Idade em Movimento	28	35	63
Boccia Sénior	47	22	69
Desporto Sénior	50	103	153
Programa ++ Atitude é Saúde	109	255	364
<b>TOTAL</b>	<b>474</b>	<b>647</b>	<b>1.121</b>

Tabela 22- Distribuição dos alunos pelos programas regulares municipais

Fonte. Município

A Escola Municipal de Natação, é um programa destinado à população interessada na manutenção e melhoria da sua condição física através do desenvolvimento das técnicas associadas à natação. É destinado à população com uma amplitude etária bastante acentuada, que vai da população infantil à população sénior, estando o programa organizado num processo de integração progressivo em função das faixas etárias e níveis de desenvolvimento.

A Escola Municipal de Natação (EMN), é um programa regular que é promovido anualmente pelo período compreendido entre o início do mês de setembro e o fim do mês de junho do ano seguinte, o qual se designa por período desportivo. Este programa é desenvolvido num processo comum no Complexo de Piscinas Municipais de Penafiel e nas Piscinas Municipais de Paço de Sousa. Durante o mês de julho serão programadas aulas intensivas de natação para os interessados.

Os/as alunos/as são inscritos/as através de um sistema informático de gestão junto do serviço de atendimento, sendo integrados em classes adequadas às suas características, nomeadamente a faixa etária e o nível de desenvolvimento na modalidade de natação. Neste processo, funcionam as turmas das classes de iniciação cujas aulas são lecionadas no tanque pequeno, tendo como objetivos essenciais a adaptação ao meio aquático e processo básico de aprendizagem da natação e as turmas das classes de aperfeiçoamento com sessões no tanque desportivo para o processo de formação e desenvolvimento do domínio progressivo das técnicas da natação. Todas as aulas têm uma duração de 45 minutos, com a exceção das sessões para os alunos do escalão K, que são de 30 minutos. As aulas são orientadas por técnicos com título profissional de treinador de desporto na modalidade de natação.

Após a passagem e desenvolvimento nos dois níveis das classes da EMN, os alunos interessados podem dar continuidade à sua evolução como atletas de natação no âmbito do desporto federado, junto da secção de natação da Associação Desportiva de Penafiel, entidade responsável pelo desenvolvimento dos treinos



semanais regulares que se desenvolvem no tanque desportivo das Piscinas Municipais de Penafiel e pela sua integração nos quadros competitivos regionais e nacionais.

A Hidroginástica é um programa destinado a toda a população etária, sendo promovida e desenvolvida em aulas de grupo, através de um conjunto de exercícios em ambiente aquático onde a música, diversão e convívio são elementos fundamentais. Pela grande diversidade etária pode proporcionar momentos de prática inte-geracional e de integração familiar partilhada simultaneamente por pais e filhos ou avós e netos.

Para além dos benefícios conhecidos e associados à prática de qualquer atividade física, a hidroginástica tem a vantagem de ser uma modalidade sem impactos, já que os exercícios são suavizados e amortecidos pela resistência da água. Segundo os especialistas, em função da sua intensidade, a prática da hidroginástica pode promover a melhoria da condição cardio-respiratória, o fortalecimento e resistência muscular, a diminuição do peso e a redução do risco de lesões.

As aulas das turmas designadas de Hidro são realizadas na piscina de aprendizagem (Shallow Water). As sessões comportam um programa de exercícios aquáticos praticados na parte rasa do tanque pequeno, com os pés apoiados no chão ou em flutuação, sendo composta de movimentos rítmicos, coreografados ou não, utilizando-se o efeito da resistência e flutuação da água com ou sem auxílio de acessórios como sobrecarga de trabalho.

As aulas das turmas em Deep Water (DW) são realizadas na piscina desportiva com a aplicação de diversos exercícios. Esta modalidade é praticada com a ajuda de um colete flutuante, permitindo que se exercite em águas profundas (entre 1,80 e 2,00 de profundidade) totalmente em suspensão sem necessidade de mergulhar a cabeça fazendo com que o corpo permaneça na vertical e com a água na linha dos ombros.

Este programa é promovido e desenvolvido nos tanques cobertos do complexo de piscinas municipais de Penafiel (Shallow Water + Deep Water) e nas piscinas municipais de Paço de Sousa (Deep Water) e é promovido no ano desportivo considerado entre 1 de setembro e 30 de junho. Cada sessão tem a duração de 45 minutos e são orientadas por técnicos de exercício físico devidamente habilitados.

Terceira Idade em Movimento é um programa desenvolvido nas instalações do Complexo de Piscinas Municipais de Penafiel e destina-se a todos os homens e mulheres com 65 ou mais anos que pretendam a manutenção da sua condição física através da prática da natação e da ginástica orientadas por monitores habilitados para o efeito.

O programa contempla duas sessões semanais, uma de natação num dos tanques da piscina e outra de ginástica na sala de desporto, com a prática de exercício físico que se baseia em princípios fundamentais na sua prescrição (duração, frequência, intensidade e tipo de atividade), adaptados à respetiva idade e capacidades funcionais.

Os objetivos deste programa são:

- Promover a integração e convívio social dos participantes;
- Promover gosto pela atividade física neste segmento etário;
- Melhorar a autonomia funcional e social;

- Aumentar a auto-estima e a auto-confiança;
- Melhorar a saúde e a qualidade de vida.



Boccia Sénior, insere-se no conjunto de programas e iniciativas do município de Penafiel destinadas à população sénior, tendo na sua base o princípio da universalidade e igualdade que deve obedecer à promoção e dinamização de atividades físicas e desportivas no âmbito das políticas públicas.



Este programa é promovido e desenvolvido pelo município de Penafiel, com a participação das associações aderentes, que trabalham regularmente com a população sénior nomeadamente IPSS's.

Tendo como elemento essencial a prática do Boccia Sénior, este programa estende-se a outras atividades diversificadas e adaptadas às características de cada grupo tendo em conta as recomendações da Organização Mundial de Saúde nomeadamente, atividades de reconhecimento do esquema corporal, atividades rítmicas e expressivas, atividades de ar livre e jogos.

É um programa de atividade física regular e diversificada que tem como estratégia melhorar a qualidade de vida dos seniores do concelho de Penafiel e sensibilizar para a adoção de estilos de vida mais saudáveis. A prática do exercício físico orientado no programa baseia-se em princípios fundamentais da prescrição de exercícios (duração, frequência, intensidade e tipo de atividade).

A Boccia Sénior tem como objetivos gerais:

- Promover a atividade física e estilos de vida saudáveis;
- Mobilizar a população sedentária integrando a atividade física em rotinas diárias;
- Aumentar o conhecimento dos benefícios na saúde, sociais e económicos da prática da atividade física;
- Melhorar a autonomia funcional e social dos idosos;
- Fomentar a participação social e comunitária.

No que diz respeito ao desporto escolar salienta-se que 67% (108) são rapazes e 33% (54) raparigas praticantes. As raparigas representam apenas 1/3 do universo de jovens que praticam desporto escolar,



sendo importante que haja um incremento da prática da atividade desportiva por parte das raparigas e, em particular, nas modalidades onde estejam menos representadas.

Quanto aos desportos federados a discrepância é ainda mais acentuada, com 83% (2676) elementos do sexo masculino e 17% (544) do sexo feminino.

Em Penafiel é possível verificar a existência de 18 modalidades desportivas federadas promovidas regularmente: futebol 11, futsal, andebol, basquetebol, patinagem artística, hóquei em patins, natação, pesca desportiva, ténis de mesa, orientação, BTT, Ciclismo, canoagem, atletismo, caça/tiro, desporto adaptado, columbófila e voleibol. O futebol e a pesca desportiva são as modalidades que têm um maior número de entidades promotoras.

No que diz respeito ao desporto não federado regista-se, com relevância, o desporto popular com o maior número de entidades promotoras (26) que estão enquadradas na FEFAP (Federação de Futebol Amador do Concelho de Penafiel) e respetivas competições de futebol (20) e futsal (6).

Na época desportiva 2012/2013, altura em que foi feito um levantamento de dados junto dos clubes, federações/associações desportivas, havia no Concelho de Penafiel um total de 2423 atletas que praticavam atividade regular, sendo que 66,2% enquadravam-se no desporto federado e 33,8% no desporto não federado.

Os dados revelaram que dos atletas que praticavam desporto, 88,5% eram do género masculino e 11,5% do género feminino. No que se refere ao género masculino, constatou-se que 64% dos atletas integravam-se no desporto federado e 36% no desporto não federado. Quanto às atletas do género feminino, pode afirmar-se que a grande maioria concentrava-se na prática do desporto federado (83%).

As modalidades em que há uma maioria de praticantes do sexo feminino são: voleibol, patinagem artística, caça/tiro.

O facto de as atividades mais populares em Penafiel serem tradicionalmente mais praticadas por homens/rapazes contribuiu para estes dados. O incentivo e abertura ao sexo feminino também para a prática de atividades como futebol, futsal, hóquei patins, pesca, ténis de mesa entre outras poderá contribuir para uma maior representatividade das mulheres/raparigas nos desportos federados. Na Escola de Ténis contamos com 34 do sexo masculino e 10 do sexo feminino; Escola de Natação temos 138 do sexo masculino e 125 do sexo feminino (piscina de paço de Sousa, visto que a de Penafiel encontra-se encerradas); por fim nas Férias Desportivas (2019) contamos com 73 do sexo masculino e 52 do sexo feminino.

Assim, a iniciativa Férias Desportivas do Município de Penafiel visa a promoção e dinamização da prática da atividade física e desportiva junto dos mais jovens, contribuindo fortemente para enraizar, generalizar e democratizar o seu acesso. Este programa destina-se a todos os jovens com idades compreendidas entre os 7 e os 15 anos. Em 2019 foram 73 jovens do sexo masculino e 52 do sexo feminino.

A prática desportiva constitui um fator decisivo na melhoria da saúde e da qualidade de vida das pessoas, sendo fundamental no desenvolvimento da sua formação social, pessoal e educativa.



## FÉRIAS DESPORTIVAS

É nesta perspetiva que o Município de Penafiel promove e dinamiza um programa de atividades lúdicas e desportivas de ocupação dos tempos livres para esta faixa etária da população e, em paralelo, que promovam a cultura de hábitos desportivos e estilos de vida saudáveis através do divertimento, lazer e alegria.

Neste contexto procuramos desenvolver um conjunto de atividades que, na medida do possível, reflita e dê resposta às motivações intrínsecas e extrínsecas das crianças e jovens, proporcionando-lhes atividades individuais e coletivas, que sejam adequadas às diferentes faixas etárias e níveis de maturação.

O programa tem por objetivo primordial proporcionar à população jovem a ocupação dos tempos livres durante as suas férias escolares através da oferta de um conjunto de atividades físicas, desportivas, didáticas e recreativas. Deste objetivo central pretende-se assegurar os seguintes objetivos específicos:

- Promover a integração social e a socialização dos jovens através da sua participação grupal;
- Promover uma cultura de hábitos e estilos de vida saudáveis com impacto positivo no processo de desenvolvimento dos jovens ao nível da sua saúde e qualidade de vida.
- Promover a educação e a formação desportiva em determinadas modalidades;
- Promover e enraizar a participação desportiva regular nos jovens com o conseqüente aumento dos índices de prática desportiva no concelho de Penafiel.

O futebol é o desporto mais praticado no Concelho, levando centenas de jovens para os vários clubes existentes no mesmo.



Penafiel tem também uma Escola Municipal de Ténis, que tem como objetivo promover a formação e educação desportiva na modalidade de ténis no Concelho de Penafiel, através de um processo estratificado de evolução que vai da iniciação à competição, passando pelos níveis intermédios do aperfeiçoamento e pré-competição dentro de escalões etários adequados. O ténis é um desporto para toda a vida, abrange uma grande faixa etária, e é uma modalidade saudável que facilmente pode ser praticado, pois basta duas pessoas para ser jogado. Relativamente ao número de participantes, temos 34 do sexo masculino e 10 do sexo feminino.



- As aulas e treinos regulares são realizados nos dois campos de ténis existentes na área exterior do Complexo de Piscinas Municipais de Penafiel e são asseguradas por técnicos com título profissional de treinador de desporto na modalidade de ténis.
- A Escola Municipal de Ténis tem como entidade parceira o SSTCMP, permitindo que esta associação seja uma mais-valia na promoção e no desenvolvimento da modalidade num contexto de formação e de competição.

A Associação Desportiva de Penafiel (ADP) agrega várias modalidades tais como: Karate - Escolas de Karate Penafiel, Gerais, Natação, Patinagem, Hóquei em Patins, Pólo Aquático, Patinagem, Voleibol, Andebol e Kickbox, futsal.

Penafiel possui também uma equipa de ciclismo chamada "Silva e Vinha/ ADRAP/ Sentir Penafiel", mais conhecida por "ADRAP".

De Penafiel já saíram jogadores de futebol como Abel, Nuno André Coelho e Nuno Miguel Barbosa Morais. Na área do atletismo destaca-se Fernanda Ribeiro, natural de Penafiel, uma das maiores atletas de sempre na sua modalidade.

O automobilismo é outra modalidade desportiva de destaque no Concelho. Entre vários notáveis da modalidade tem-se destacado mais recentemente o Penafiel Racing Fest, iniciativa organizada pela CDDC-Cooperativa para o Desenvolvimento Desportivo e Cultural, em parceria com a Câmara Municipal de Penafiel e que leva milhares de visitantes a Penafiel.



Com o objetivo de promover a coesão social, territorial e sentido de pertença da Comunidade Intermunicipal Tâmega e Sousa (CIM), em 2014 foi constituída a Comissão Técnica do Desporto para a realização comum de atividades desportivas regulares com envolvimento de todos os municípios e respetivas



Este programa, é constituído pela organização de um conjunto de atividades desportivas, num quadro de competição salutar e de convívio com a prática de diversas modalidades desportivas e atividades lúdico-recreativas.

As Olimpíadas do Desporto da CIM, tem como destinatários os jovens atletas com idade compreendida entre 13 a 15 anos oriundos do desporto federado, escolar e popular, abrangendo ainda os atletas do desporto adaptado. O processo de inscrição e integração dos atletas é da responsabilidade de cada município participante em coordenação com CTD e os municípios organizadores. Estas jornadas desportivas intermunicipais assumem os seguintes objetivos:

- Promover o intercâmbio desportivo entre os municípios da CIM do Tâmega e Sousa;
- Promover a integração social e o convívio dos jovens do Tâmega e Sousa, através do envolvimento das associações, coletividades e comunidade em geral da região do Tâmega e Sousa;
- Promover e incentivar a prática da atividade física e desportiva;



- Promover o reforço da identidade e sentido de pertença da comunidade do Tâmega e Sousa em prol de uma cidadania e reforço regional;
- Promover o reforço do associativismo municipal e a promoção da coesão e competitividade territorial através do poder local.

Contudo, o Município não dispõe de dados estatísticos relativos a esta atividade.

Em suma, o associativismo está claramente muito presente na área do desporto no município de Penafiel.

### 3.8 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 designios deve agir nesse sentido, implementando mecanismos que permitam efetivar uma verdadeira mudança nesse sentido.

A taxa de criminalidade em Penafiel em 2021 é de 22‰ (dados INE), registando-se um ligeiro aumento face ao ano anterior (2020 - 19.3‰), talvez devido ao contexto pandémico, uma vez que face a 2019 a variação é muito ténue (21.8‰). Em relação a 2021 destacam-se os crimes contra o património (8.2‰) e contra a integridade física (4‰) como as categorias de crime com maior taxa de criminalidade registada (INE).

Segundo o Pordata, no que diz respeito aos crimes registados pelas polícias, verifica-se que entre 2019 e 2020 houve uma ligeira redução do número de crimes registados de 1519 para 1338 no total, seguindo a tendência ao nível nacional de redução da criminalidade registada (pordata). São os crimes contra património que tem maior número de casos sinalizados pelas unidades policiais (49%) e os crimes contra pessoas (32%)<sup>25</sup>.

Em 2021, verificou-se um total de 1527 crimes em Penafiel (Portal Estatísticas da Justiça<sup>26</sup>), dos quais:

- Contra pessoas: 436 crimes
- Contra Património: 571 crimes
- Contra identidade cultural/integridade pessoal: ....
- Contra vida em sociedade: 353 crimes
- Contra o Estado: 34 crimes
- Contra animais companhia: 6 crimes
- Legislação Avulsa: 127 crimes

Não é possível desagregar os casos por sexo (Homens e Mulheres), nem faixa etária.

Note-se que os crimes de violência doméstica, contra cônjuge ou análogos tiveram uma diminuição de 56 casos face ao ano anterior (de 190 casos em 2020 para 134 em 2021) segundo as estatísticas da justiça.

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.

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.

A crise económica e o contexto pandémico e de isolamento social nas fases mais críticas da pandemia acabam por criar condições propícias ao surgimento de situações de maus-tratos, gerando conflitos no seio

---

#### 1.1 <sup>25</sup> Crimes registados pelas polícias: total e por tipo de crime – Fonte: Pordata.

<sup>26</sup> Dados da Direção Geral da Política de Justiça,



familiar entre os membros do casal ou entre pais e filhos, que podem resultar em agressões, insultos, negligência ou privação económica de um dos membros do casal ou dos próprios descendentes.

Em 2020, foi assinado o Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica no Tâmega e Sousa, subscrito pelos 11 Municípios do Tâmega e Sousa, uma organização não-governamental especializada – a Associação de Desenvolvimento de Figueira – e 27 organismos da administração pública das áreas da educação, emprego, forças de segurança, justiça, saúde, segurança social, entre outros.

Este protocolo veio reforçar o trabalho que tem vindo a ser desenvolvido neste domínio pela CIM do Tâmega e Sousa, que, em fevereiro de 2020, viu aprovada uma candidatura para a criação de uma Rede Intermunicipal e Integrada de Apoio à Vítima do Tâmega e Sousa, tendo sido a primeira entidade intermunicipal a constituir uma rede conjunta com os 11 Municípios que a integram.

A coordenação desta rede está a cargo da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIM do Tâmega e Sousa), que fará ainda a articulação com as restantes estruturas e respostas da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da intervenção.

No âmbito da promoção de ações de formação, 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, a autarquia estabeleceu protocolo de cooperação com outras entidades / organismos, designadamente com a Associação para o Desenvolvimento de Figueira, através do Gabinete Janela Aberta, bem como com a CIG.

No âmbito de uma candidatura aprovada POISE – 3.15 – Formação de públicos estratégicos a ADF (Associação para o Desenvolvimento da Figueira) realizou:

- 4 ações de formação TAV (Técnico de Apoio à Vítima), de 90 horas – 70 formandos/as – 68 mulheres e 2 homens.
- 2 ações de Avaliação e Gestão de Risco (30 horas) – 40 formandos/as – 39 mulheres e 1 homem.

Através do Projeto FOCO – Candidatura aprovada – POISE – 3.16 – Apoio financeiro e técnico a organizações da sociedade civil sem fins lucrativos, realizou igualmente ações de sensibilização, na área da igualdade de Género (Pré-escolar e 1º Ciclo); Violência doméstica 3º ciclo e secundário nas escolas de Penafiel. O público-alvo, foi a população em geral, designadamente, técnicos/as, vítimas, alunos/as, professores/as. Dos 110 participantes, 2 eram do sexo masculino e 108 do sexo feminino.

Na Escola Secundária de Penafiel e no Agrupamento de Escolas de Paço de Sousa realizaram-se ações no âmbito da Violência Doméstica; Violência no Namoro e Igualdade de Género. Relativamente aos participantes, temos no 7º ano um total de 254 participantes, sendo 132 do sexo masculino e 122 do sexo feminino; relativamente ao 8ºano na totalidade foram 224 alunos, sendo 111 do sexo masculino e 113 do sexo feminino; por último, no 9º ano são 241 alunos no total, sendo 117 do sexo masculino e 124 do sexo feminino. Contudo, salienta-se o papel positivo do Agrupamento de Escolas do Pinheiro em que participaram 20 docentes em ações promovidas pelo SICAD (Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências) / DGAE ARSI.P (Direção Geral de Administração Escolar). Também no



Agrupamento de Escolas D. António Ferreira Gomes foram promovidas ações para as docentes promovidas em parceria com o CFAE - Centro de Formação da Associação de Escolas.

Também no âmbito da dinamização de ações de sensibilização, promovidas pela autarquia, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local, foram abrangidos 2438 alunos do 3º ciclo e Secundário, no âmbito da Igualdade de Género temos 1233 alunos do pré-escolar; 1º e 2º ciclo. Estas ações decorreram de janeiro a junho de 2022. A Associação para o Desenvolvimento da Figueira foi a entidade responsável pelas mesmas, sendo os seus Técnicos orientadores das ações. De referir que foram dirigidas apenas aos alunos. Tem como objetivo sensibilizar os jovens/alunos para a temática da Violência de Género e da Importância da Igualdade entre mulheres e homens de uma forma dinâmica, pedagógica e, acima de tudo, preventiva.

Estas ações de prevenção de violência doméstica e género concebidas, incidem no aumento de fatores de proteção e na minimização dos fatores de risco. Ao informar e ao alertar estamos a criar fatores protetores, ou seja, a dotar a comunidade de características e/ou condições que podem diminuir a probabilidade de ocorrência de violência doméstica e de género.

Nas ações de formação dirigidas, especificamente, a docentes dos agrupamentos de escolas, verifica-se que em alguns agrupamentos de escolas do Município é necessário uma maior sensibilização e participação a este nível, 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.

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.

Salienta-se, ainda, a dinamização do III Workshop temático RIIAV “violência doméstica: compreensão do fenómeno e técnicas de intervenção”, realizado no auditório Museu Municipal de Penafiel, a 15 dezembro 2021.

Foi também realizada uma ação de capacitação, dirigida a militares da GNR, que decorreu no dia 3 de fevereiro de 2022 no Auditório do Museu Municipal de Penafiel.

Esta ação teve como objetivo promover a discussão de temas e de modos de atuação dos militares da GNR em situações de violência doméstica, bem como destacar a importância da articulação entre a GNR e as estruturas municipais de apoio à vítima que integram a Unidas – Rede Intermunicipal de Apoio à Vítima do Douro, Tâmega e Sousa, no apoio social, psicológico e jurídico.

Não existem dados ou informações no que respeita à orientação sexual dos/as munícipes, pelo que não se consegue aferir o seu impacto em termos de discriminação no Município. O Relatório Anual de 2019 sobre Discriminação Contra Pessoas LGBTI+ do Observatório da discriminação contra pessoas LGBTI+, que incide sobre experiências de discriminação tendo em conta a orientação sexual, foca-se apenas em algumas cidades do país (ILGA Portugal, 2019). Note-se que o Barómetro APAV sobre discriminação e



crimes de ódio, publicado em 2019, denuncia a prevalência de discriminação em função da orientação sexual e da identidade de género, em Portugal, logo a seguir à discriminação em função da cor de pele e etnia (APAV, 2019)<sup>27</sup>.

Segundo o Conselho da Europa<sup>28</sup>, um crime de ódio contra pessoas LGBTI+ é um ato criminoso cujo motivo subjacente é o preconceito, podendo incluir comportamentos de intimidação, ameaças, dano a propriedade, agressão, homicídio ou outra ação criminosa em que a vítima, a localização ou o alvo da ofensa são selecionados especificamente pela sua ligação, afiliação apoio ou pertença, real ou percebida – a um grupo LGBTI+, devendo existir uma suspeita razoável de que a motivação da agressão é a orientação sexual ou identidade de género da vítima.

Para ser considerado um crime de ódio tem de esta reunidas duas condições:

- o crime ser considerado como tal pelo Código Penal;
- o crime ser cometido tendo em conta um motivo em particular e a pessoa agressora ter escolhido intencionalmente a vítima devido a alguma das características pessoais – reais ou presumidas<sup>29</sup> que estão expressamente proibidas na lei.

Caso não se verifiquem estes dois requisitos referidos, poder-se-á ainda admitir que se está perante um incidente motivado pelo ódio (ILGA, 2019).

A legislação portuguesa não reconhece ainda o crime de ódio como figura penal autónoma, mas reconhece a importância de alguns tipos de motivação subjacentes à prática de alguns crimes<sup>30</sup>. Este é o caso, por exemplo, em relação a crimes cometidos em função da orientação sexual ou (desde janeiro de 2013) da identidade de género da vítima. No Código Penal estão, ainda, estabelecidas agravantes para alguns crimes, em que a pena será severa se for provado que foi cometido por motivos relacionados com a real ou percebida orientação sexual e/ou identidade de género da vítima (entre outros). O crime de violência doméstica (art.º 152º Código Penal), também inclui casais de pessoas do mesmo sexo. Apesar de a violência doméstica entre (relação de conjugalidade ou análoga à de cônjuges) e contra (ascendentes ou descendentes) pessoas LGBTI+ ter cada vez mais incidência em Portugal, é ainda algo pouco estudado (ILGA, 2019), tornando difícil a obtenção de dados estatísticos locais dessa realidade.

Também não existe no Município dados referentes a situações de Mutilação Genital Feminina (MGF). Define-se MGF como “todos os procedimentos que envolvam a remoção parcial ou total dos órgãos genitais femininos externos ou quaisquer danos infligidos aos órgãos genitais femininos por motivos não médicos” e a sua prática constitui uma grave violação dos direitos das meninas e das mulheres (CIG, 2021).

<sup>27</sup> Barómetro APAV (2019) - [https://www.apav.pt/apav\\_v3/index.php/pt/gav/o-que-sao?id=40](https://www.apav.pt/apav_v3/index.php/pt/gav/o-que-sao?id=40)

<sup>28</sup> <https://www.coe.int/en/web/sogidatabase/glossary>

<sup>29</sup> Característica presumida - a pessoa não se identifica enquanto LGBTI+ ou outra identidade minoritária, mas é vista enquanto tal.

<sup>30</sup> crime de homicídio qualificado (Artigo 132.º, nº 2, f)); ofensas à integridade física qualificada (Artigo 145.º); crime de discriminação e incitamento ao ódio e à violência (Artigo 240º).



O crime de mutilação genital feminina encontra-se tipificado no Código Penal Português como crime de ofensa à integridade física grave, tendo sido autonomizado pela Lei n.º 83/2015, de 5 de agosto. A prevenção e o combate à MGF constituem um dos objetivos estratégicos da ENIND.

Segundo os dados do Boletim Estatístico (CIG, 2021), em 2019 foram sujeitas a MGF um total de 129 mulheres, com uma média de idade de 29,6 anos, variando entre os 13 e os 52 anos. Estas situações foram identificadas no âmbito de consultas de episódios de internamento, acompanhamento da gravidez ou momento do puerpério.

Nesta âmbito a Câmara Municipal de Penafiel no Dia Internacional contra a Homofobia, a Transfobia e a Bifobia, acolheu o evento " Diversidade Sexual e Identidade de Género" com uma conversa sobre sexualidade (s) e (des) igualdades, numa organização da Oficinas do Saber - CEDES, Lda e que contou com o apoio e parceria da ILGA Portugal.

Relativamente à promoção dos direitos da criança e do jovem, a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) está implementada no Concelho desde 1991. Como já referido anteriormente, é uma instituição oficial não judiciária que visa promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral.

A CPCJ normalmente intervém quando:

- Crianças/jovens são vítimas de maus-tratos físicos ou psíquicos, ou de abusos sexuais
- Crianças/jovens são vítimas de abandono ou negligência
- Crianças/jovens estão em situação de abandono escolar ou trabalho infantil
- Crianças/jovens assumem comportamentos que revelem dificuldade de adaptação a uma vida social normal, entregando-se a atividades e consumos que afetam gravemente a sua saúde, segurança, formação, educação ou desenvolvimento sem que os pais se lhe oponham de modo adequado a resolver essa situação.

Os dados mais recentes são relativos a 2021, ano em que foram trabalhados 384 processos pela CPCJ de Penafiel, dos quais 199 referentes a crianças/jovens do sexo masculino e 185 do sexo feminino.

As principais problemáticas tratadas nesses processos foram:

- Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da criança: violência doméstica;
- Negligência: Falta de supervisão e acompanhamento familiar
- Absentismo escolar

O Município não dispõe de dados recentes relativamente às medidas de promoção e proteção aplicadas pela CPCJ.



Cofinanciado por:





### 3.9 Participação da população na vida local

A população penafidense regista uma taxa de abstenção nas últimas eleições de 35,7% para a Assembleia da República, 48,8% para a Presidência da República, 63,1% para o Parlamento Europeu e 29,5% para a Câmara Municipal, valores mais elevados que os registados nos últimos atos eleitorais, mas, ainda assim, inferiores às taxas de abstenção registadas no país, na região Norte e na sub-região do Tâmega e Sousa.

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 (29,5%).

Assim, face à tendência de aumento da abstenção em todos os atos eleitorais e tendo em conta as orientações da Recomendação sobre Participação dos Cidadãos na Vida Pública Local (Recommendation CM/Rec(2018)4), 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 sociedade 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 Município de Penafiel tem um Conselho Municipal da Juventude, que funciona como um órgão consultivo e tem por missão criar condições para uma participação efetiva dos jovens Penafidenses, na construção de ações e medidas de política de juventude que contribuam para a melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento sustentável de Penafiel.

Conta com participação de todas as associações de estudantes do concelho, representantes dos vários partidos (com assento na assembleia municipal) e respetivas juventudes partidárias e associações juvenis inscritas no RNAJ.

O Projeto “*Sentir o Nosso Bairro*”, tem como principal objetivo a capacitação para a melhoria da qualidade de vida da comunidade, através do desenvolvimento do sentimento de orgulho na pertença e apropriação do “Bairro” pelos/as seus/suas residentes, da aquisição e reforço de competências pessoais, sociais (de comunicação, da expressão pessoal e coletiva), profissionais (de “saber fazer” e de qualificar esse saber), culturais (de “ser grupo com identidade”), promovendo a participação e organização da comunidade no exercício de uma cidadania ativa e inclusiva, que propicie não só uma progressiva apropriação ativa e positiva do “Bairro” pelos/as seus/suas habitantes, mas, também, uma ligação destes/as à comunidade urbana envolvente.



O projeto pretende contribuir para erradicar as causalidades, sintomas e evidências de desfiliação e de precariedade de laços sociais intra e extra Bairro, aumentando o sentimento de pertença e apropriação do “Bairro” pelos/as moradores/as, no sentido de mitigar algum estigma associado ao mesmo, ligando o “Bairro” ao mundo e trazendo o mundo ao “Bairro”.

O público-alvo direto deste projeto foi a população residente no Bairro da Fonte da Cruz, assumidos como alvo da intervenção direta deste projeto.

O projeto “*Sentir o nosso Bairro*” é um programa de intervenção que vai ao encontro das necessidades detetadas ao longo do contínuo processo de conhecimento e diagnóstico de necessidades, elencadas pelos/as moradores/as desse Empreendimento de Habitação Social do Concelho de Penafiel. Além disso, contribui para o sentimento de pertença coletiva e de maior envolvimento e participação dos seus habitantes na vida local.

### 3.10 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 Penafiel (49% e 49.4%, respetivamente – Censos 2011).

Grande parte da estrutura económica do concelho concentra-se no sector secundário, com particular destaque para as áreas da construção civil, indústria transformadora e produção têxtil.

O sector agroalimentar e a vitivinicultura são, por tradição, áreas importantes do tecido empresarial local. Entre produtores vinícolas, destaca-se a empresa Quinta da Aveleda, SA, que, anualmente, exporta cerca de 19 milhões de euros, assumindo-se como o maior exportador de vinho verde do país.

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. O concelho de Penafiel tem assistido a um crescimento industrial e comercial considerável, e apresenta uma diversificação face aos sectores de atividade económica, várias são as unidades empresariais que proliferam pelo concelho, ligadas principalmente à:

- Indústria Extrativa (exploração e extração de inertes), existe um predomínio de extensas jazidas pelo território, com uma incidência espacial na zona centro e sul do concelho;
- Indústria de Confeção / Têxtil;
- Construção Civil;
- Comércio, facto que confirma a herança que acompanha Penafiel ao longo dos tempos, dado que em tempos dispunha do título de “capital comercial do Vale do Sousa”;
- Serviços (apoio à família, às empresas entre outros).

Note-se que em 2020, foram criadas 784 novas empresas em Penafiel (INE)<sup>31</sup>, destacando-se os setores Atividades administrativas e dos serviços de apoio (143), Comércio por grosso e a retalho / reparação de veículos automóveis e motociclos (124) e Atividades de saúde humana e apoio social (101).

O sector primário não detém em termos numéricos grande representatividade, ou seja, poucas são as empresas ligadas ao sector primário, porém a agricultura representa uma fonte de rendimento importante para um grande número de famílias, uma vez que o plurirendimento e o pluriemprego ainda constitui um alicerce fundamental para a economia de muitos agregados familiares.

A agricultura apesar do seu peso decrescente, constitui ainda um forte sustentáculo para o Concelho de Penafiel, dado que representa uma atividade secundária e complementar orientada principalmente para o auto-consumo (produção de culturas sazonais, policultura), mas também representa a única forma de subsistência para uma faixa substancial da população concelhia, principalmente a que apresenta uma idade mais avançada, e quando virada para um cenário industrial, salvo raras exceções – Quinta da Aveleda, é

<sup>31</sup> Nascimentos (N.º) de Empresas por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Atividade económica (Secção - CAE Rev. 3); Anual - INE, Demografia das empresas

praticada em pequenas parcelas, o que revela uma estrutura agrária não adequada, pouco mecanizada, de índole tradicional reveladora de baixos níveis de produtividade e rendimento.

O Município de Penafiel, através do Pelouro do Desenvolvimento Rural, tem como objetivo incentivar a produção agrícola, como forma de combater o abandono das terras agrícolas e promover o desenvolvimento da agricultura. Para que os objetivos sejam atingidos, o Município de Penafiel disponibiliza um conjunto de medidas que visam atrair jovens à atividade agrícola e, também, proporcionar um maior escoamento dos produtos agrícolas. Para além disso, todos estes programas permitem potenciar as aptidões do solo para a produção agrícola e contribuir para um maior desenvolvimento económico do mundo rural local.

A realidade atual de abandono das terras com potencial agrícola compromete um desenvolvimento sustentável do Município de Penafiel. O retorno à terra poderá contribuir para colmatar uma série de problemas decorrentes desse abandono e, assim, contribuir para a melhoria da qualidade de vida de alguns penafidelenses. Para além disso, o retorno à terra, contribuirá certamente para uma diminuição da taxa de desemprego local.

Tendo em conta que atualmente se reconhece aos municípios um papel de parceiros estratégicos das políticas públicas de desenvolvimento, crescimento, emprego e/ou de dinamizadores de iniciativas de interesse público local, o Município de Penafiel desenvolveu um projeto denominado “SEMEAR PENAFIEL”, que engloba iniciativas de apoio estratégico ao desenvolvimento agrário local. Para tal implementou um conjunto de programas, em parceria com a Cooperativa Agrícola de Penafiel e a DRAPN, que passamos a descrever nas páginas seguintes:

1. Bio Penafiel
2. Banco Municipal de Terras
3. Mercado ao Ar Livre
4. “Da Nossa Terra”



A Bio Penafiel é um incentivo à produção agrícola em modo biológico. A agricultura biológica é um modo de produção agrário que procura a obtenção de alimentos de elevada qualidade, recorrendo a técnicas que garantam

a sua sustentabilidade, preservando o solo e o meio ambiente, evitando o recurso a produtos químicos de síntese e adubos facilmente solúveis, privilegiando, assim, a utilização dos recursos locais, dignificando o agricultor e o meio socioeconómico onde este se insere. Assim, o modo de Produção Biológica (MPB) possui como principais características:

- Proibição de uso de fertilizante e pesticidas químicos de síntese;
- Promoção do desenvolvimento de um solo saudável e fértil;
- Utilização da rotação e consociação de uma grande variedade de culturas;
- Recurso preferencial a variedades tradicionais, mais resistentes a pragas e doenças;
- Os animais são criados no absoluto respeito do bem-estar animal e sem o uso rotineiro de antibióticos e hormonas, comuns na produção intensiva;
- Visam o desenvolvimento harmonioso do mundo rural.

Apresentando um modelo de desenvolvimento sustentável no meio rural, o modo de produção agrícola é uma resposta pró-ativa às preocupações ambientais bem como à saúde dos cidadãos, que têm crescido exponencialmente ao longo dos últimos anos, sendo praticada em mais de 120 países.

Neste sentido, o Município disponibiliza-se a participar a certificação dos terrenos agrícolas, com área igual ou superior a 0,5ha, da seguinte forma:

- 100% no primeiro ano;
- 50% no segundo ano;
- 25% no terceiro ano.

O Banco Municipal de Terras tem como finalidade disponibilizar terras a jovens agricultores para o exercício da atividade agrícola, contribuindo, assim, para a diminuição do desemprego local. Tem, ainda, como finalidade, permitir que terras abandonadas sejam disponibilizadas deixando de comprometer um desenvolvimento sustentável e a eficácia de ações de prevenção de riscos e de intervenção em situações de emergência, designadamente a ocorrência de incêndios florestais.

O Banco Municipal de Terras é constituído por terras cedidas gratuitamente à Câmara Municipal de Penafiel para futura utilização agrícola por terceiros, preferencialmente, desempregados e/ou famílias com poucos recursos económicos. As terras para culturas temporárias são cedidas por um período mínimo de cinco anos. As terras para culturas permanentes (vinha, frutas, etc.) têm uma duração mínima de dez anos



O projeto “Da Nossa Terra” foi criado com o objetivo único de promover os produtos locais e de estimular a economia também a nível local. Com a DRAPN e a Coopenafiel como principais parceiros, procurando organizar e agregar os agricultores e as suas produções, de modo a que tenham capacidade de fornecimento para entidades locais de grande consumo, como sejam as cantinas escolares e IPSS’s.

A Cooperativa Agrícola de Penafiel é quem executa este projeto e faz a articulação entre os agricultores, que entregam o produto nas instalações da Coopenafiel, e os clientes, que recebem os produtos hortícolas através de veículos e funcionários da própria cooperativa.

O lema é produzir e consumir localmente.

O “Mercado ao Ar Livre” é um dos meios que a Câmara Municipal de Penafiel disponibiliza aos



agricultores/produtores do concelho para possibilitar o escoamento da produção própria excedente. Trata-se de um espaço destinado fundamentalmente à venda ao consumidor final de produtos alimentares, nomeadamente hortaliças, legumes, frutas, flores e outros produtos de produção própria, desde que não transformados.

O “Mercado ao Ar Livre” é então constituído por um lugar de terrado ao ar livre e por um conjunto de bancas que o município disponibiliza aos vendedores ambulantes autorizados. Os lugares do terrado do Mercado são atribuídos semestralmente, de acordo com a disponibilidade de lugares a ocupar. O exercício da atividade de vendedor só é permitido aos portadores do cartão de vendedor ambulante emitido previamente pela Câmara Municipal de Penafiel, com a menção no cartão de “Mercado ao Ar Livre”.

O “Mercado ao Ar Livre” é então constituído por um lugar de terrado ao ar livre e por um conjunto de bancas que o município disponibiliza aos

O Mercado terá o horário de funcionamento de segunda-feira a sábado, das 8h00 às 12h00, com exceção dos dias em que se realizam as feiras de S. Martinho. Aos sábados apenas estão autorizados a vender no mercado os produtores biológicos e, eventualmente, vendedores de antiguidades e/ou vendedores de outros produtos previamente autorizados.

### Dados sobre (des)emprego

Os dados estatísticos disponíveis para o Município de Penafiel indicam que há 1118 empregadores/as, dos quais 335 (30%) são mulheres e 783 homens (70%)<sup>32</sup> (Pordata). Este valor tem-se mantido relativamente estável ao longo dos últimos anos (2015-2019) rondando os 30%. Seria de promover a este nível um maior incentivo ao empreendedorismo feminino<sup>33</sup>.

Em 2011, a maior parte da população empregada é do sexo masculino (57%)<sup>34</sup>.

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 (95%). A taxa de homens e mulheres empregados/as a trabalhar a tempo completo é equilibrada (51% e 49%, respetivamente). Apenas 5% das mulheres e 4% dos homens tem um regime de duração de trabalho a tempo parcial (Pordata).

<sup>32</sup> Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a (Pordata).

<sup>33</sup> Nota: se analisarmos, por exemplo, a representatividade das mulheres no Conselho Local de Ação Social (CLAS) verifica-se que há uma maior representatividade do sexo feminino (57%, 29 mulheres e 43%, 22 homens), o que parece mostrar o crescente envolvimento e integração do sexo feminino nas organizações do município, de forma a que estas possam também contribuir para o seu desenvolvimento estratégico e passem a ter também um papel e contributos ativos no exercício da cidadania, no delinear de políticas e na reflexão e discussão de assuntos de relevante interesse para a comunidade de Penafiel.

<sup>34</sup> O pordata não dispõe ainda de dados mais atualizados, desagregados por sexo.



Quanto ao regime de trabalho, a maior parte da população empregada de Penafiel tem um contrato sem termo (68% dos quais 35% são mulheres e 33% são homens). Do total de mulheres empregadas, 72% tem um vínculo laboral estável (permanente ou sem termo), enquanto que nos homens essa proporção é de 65%.

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
<b>Nº trabalhadores/as</b>	14 129	7 275	6 854	94	72	22	7 390	4 529	2 861	6 645	2 674	3 971
<b>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as</b>	975,43	1 005,09	943,95	755,26	772,29	699,55	896,68	957,59	800,26	1 066,13	1 091,81	1 048,83

Tabela 23 - 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 Penafiel, o setor de atividade primário e secundário são constituídos, maioritariamente, por elementos do sexo masculino (77% e 61%, respetivamente), enquanto o setor terciário tem maior representatividade feminina (60%) quando analisada a população ativa por conta de outrem. Verifica-se igualmente, que o ganho médio mensal analisado por setor de atividade, revela que em média são os homens que tem maior ganho em cada um dos setores (Tabela 23).

Contudo, quanto analisamos o ganho médio mensal de trabalhadores/as por conta de outrem em 2019, as mulheres apresentam um valor de 944€ e os homens de 1005.1€, o que perfaz uma diferença de 61.10€ 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 806.20€ e os homens de 833.20€, registando-se uma diferença de 27€ (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.

Total	Nível de habilitações									
	Inferior ao 1º ciclo 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
<b>14129</b>	50	1 835	2 860	3 545	3 682	6	146	1 750	227	21

Tabela 24- Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo o nível de habilitações, 2019



No que respeita os níveis habilitações da população ativa que trabalha por conta de outrem (Tabela 24) verifica-se que grande parte dos trabalhadores tem um nível de escolaridade abaixo do ensino secundário (59%). Apenas 15% da população ativa empregada tem o ensino superior. Cerca de 13% 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 (45%).

A maior parte dos trabalhadores por conta de outrem do município desempenham funções como: Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices (24%) e Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as (17%), seguindo-se os Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem (16%) e as restantes profissões conforme a tabela abaixo (Tabela 25).

<b>Profissão Principal</b>	<b>Nº de trabalhadores/as</b>
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as	496
Especialistas das atividades intelectuais e científicas	1446
Técnicos/as e profissionais de nível intermédio	1167
Pessoal administrativo	1348
Trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as	2397
Agricultores/as e trabalhadores/as qualificados/as da agricultura, da pesca e da floresta	90
Trabalhadores/as qualificados/as da indústria, construção e artífices	3394
Operadores/as de instalações e máquinas e trabalhadores/as da montagem	2236
Trabalhadores/as não qualificados	1553
<b>TOTAL</b>	<b>14129</b>

Tabela 25- Trabalhadores/as por conta de outrem nos estabelecimentos por município, segundo a profissão principal (CPP-10), 2019 (não estão disponíveis dados desagregados por sexo)

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

Os Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) constituem outro tipo de reposta no âmbito da intervenção ao nível comunitário, de forma a auxiliar o desenvolvimento de atividades que contribuam para a inserção ou reinserção profissional de desempregados/as. Nesta medida, o IEFP,IP estabelece um contrato de objetivos com a entidade promotora, com a duração de um ano, que reporta as atividades a desenvolver pelos GIP e os objetivos quantitativos a atingir com os desempregados, jovens ou adultos, que necessitem de apoio na resolução do seu problema de inserção ou reinserção profissional. A Associação para o Desenvolvimento de Rio de Moinhos e a Associação de Desenvolvimento e Apoio Social – Fonte de Solidariedade de Fonte Arcada são as IPSS que, no concelho de Penafiel, integram as estruturas de apoio ao emprego (GIP), em estreita cooperação com o centro de emprego e formação profissional de Penafiel. Contudo, o Município não dispõe de dados estatísticos sobre a atividade desenvolvida por estes GIP, no âmbito da promoção do emprego e da formação profissional.

O número médio de desempregados/as inscritos no Centro de Emprego e Formação Profissional tem vindo a reduzir desde 2013 até 2019, sendo que houve uma ligeira subida entre 2019 - 2020, mas desde então a tendência é novamente de redução do nº de desempregados inscritos no Centro de Emprego, como se verifica no gráfico 5. Em 2021 de um total de 2577 desempregados/as, 789 eram homens e 1788 (Pordata).

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 5).

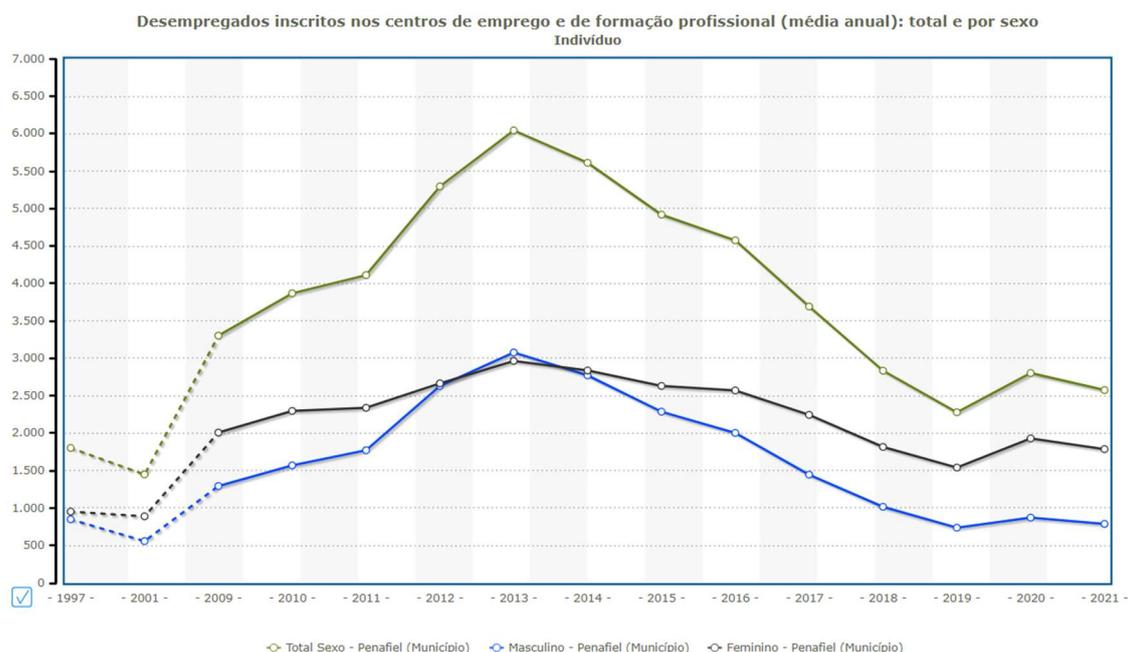


Gráfico 5- Desempregados inscritos nos centros de emprego e de formação profissional (média anual): total e por sexo no Município

Fonte: Pordata



### 3.11 Sustentabilidade Ambiental

O Município de Penafiel está consciente da sua responsabilidade na criação de um futuro sustentável. Para tal, assume o ambiente como um instrumento de gestão fundamental para garantir a conformidade dos seus processos com a legislação em vigor e com as melhores práticas ambientais.

Em 2019, 7.2% da despesa do Município era aplicada ao domínio da gestão e proteção do ambiente (pordata).

Segundo os dados referentes a 2020, a água do Município é controlada e considerada como sendo de boa qualidade para consumo. É ainda de referir que 98% dos Alojamentos são servidos por sistemas públicos de abastecimento de água e 80% por sistemas de drenagem de águas residuais.

De salientar, também, que tem havido um aumento dos Resíduos urbanos recolhidos seletivamente por habitante em Penafiel. De 2011 para 2020, regista-se um aumento do rácio de 10kg/hab. (28.8 kg/hab. para 38.9kg/hab.).

Neste sentido, um dos processos chave para a persecução dos objetivos do Município é a otimização do consumo de recursos disponíveis, que passa pela redução, reutilização e reciclagem dos mesmos.

É imperiosa a participação de todos/as, de modo a viabilizar o retorno económico e ambiental desta gestão de recursos.

O mundo em que vivemos não tem recursos inesgotáveis. Consciente desta realidade, a autarquia tem tido uma crescente consciencialização da importância que a racionalização dos recursos que utiliza tem no desenvolvimento sustentado das respetivas atividades e da sociedade em que se insere.

A Agenda 21 Local é um instrumento de planificação estratégica e gestão, que orienta as ações municipais, com o objetivo de alcançar um desenvolvimento mais sustentável. Este projeto tem como finalidade englobar todas as áreas, abrangendo as zonas rurais e urbanas e também todas as áreas de intervenção: política, empresas privadas, escolas, associações de desenvolvimento, forças de segurança, proteção civil, etc. A aplicação deste projeto, numa escala pequena (município de Penafiel) apresenta algumas limitações, como é o caso da legislação nacional e europeia, contudo a grande aceitação por parte de dezenas de municípios faz com que uma vasta área seja abrangida.

Vantagens:

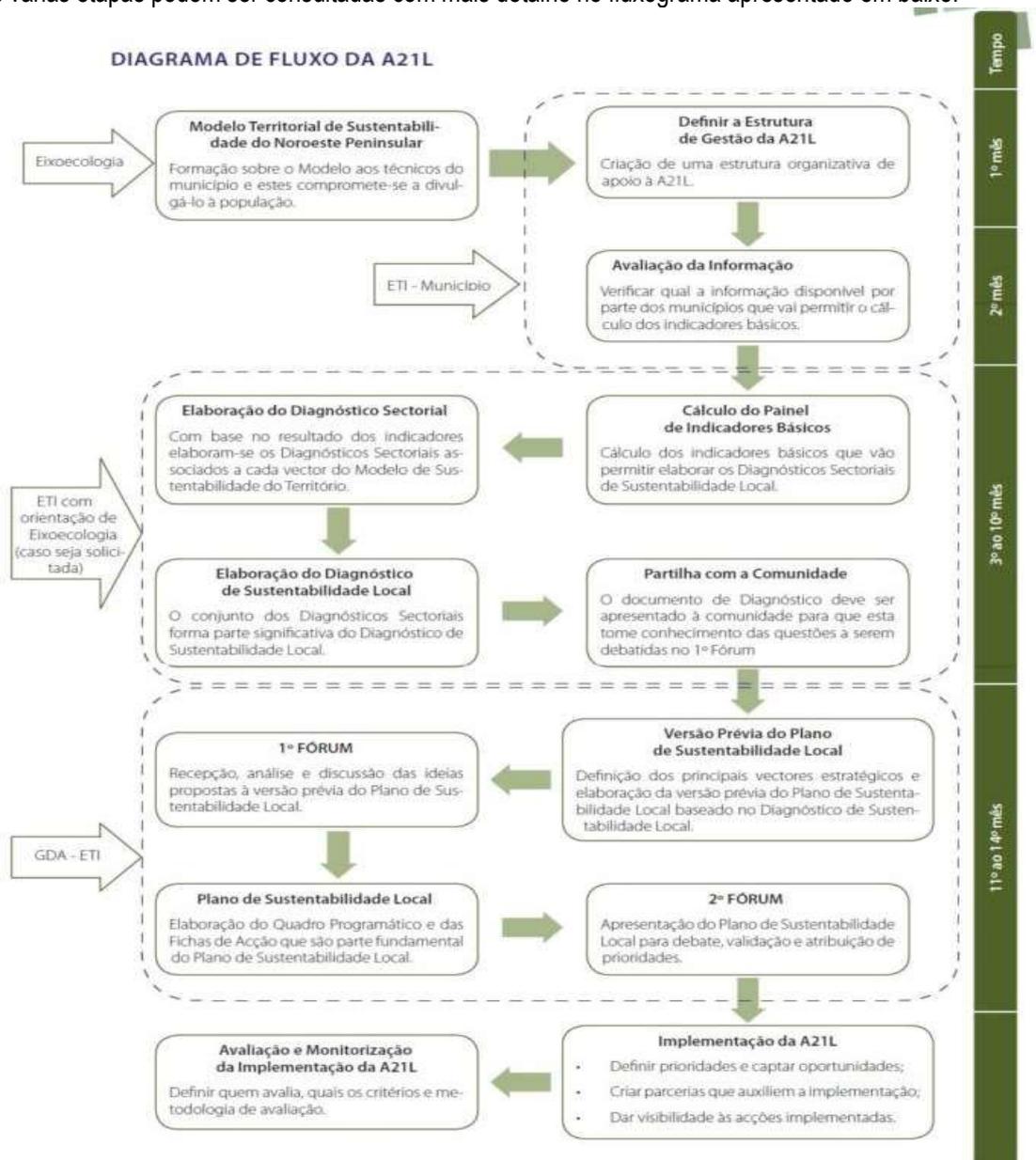
- Desenvolvimento sustentável local
- Aumento da qualidade de vida da população
- Preservação de recursos
- Fortalecer a economia local
- Proteção e valorização do património natural
- Aumento das capacidades cívicas
- Coesão social

Metas a atingir:

- Aumento da empregabilidade
- Habitação a preços acessíveis
- Acesso a boas infraestruturas
- Maior eficiência energética

O processo de planificação da agenda 21 local (A21L), é distribuída por 3 fases; A primeira fase consiste na elaboração da A21L propriamente dita, são definidos os vários parâmetros bem como o plano de sustentabilidade; na segunda fase, a implementação, são efetuados os projetos e ações descritos na fase de elaboração; por fim na terceira fase, a avaliação, monitorizam-se os resultados obtidos e comparam-se com os resultados esperados

As várias etapas podem ser consultadas com mais detalhe no fluxograma apresentado em baixo:



As duas principais medidas tomadas para alcançar os objetivos propostos são a eficiência ambiental e a coesão social.

- **Eficiência ambiental**, representa a capacidade dos ciclos de materiais e energia manterem o metabolismo do território e, ao mesmo tempo, minimizar a perturbação dos ecossistemas, procurando uma relação da gestão e ordenação territorial orientada para conseguir a máxima eficiência no uso dos recursos. O impacto provocado no território para manter e aumentar a exploração de recursos é cada vez

maior, baseando-se num consumo ilimitado de recursos, energia e espaço. Perante este modelo de ocupação territorial desestruturado, propõe-se alterações, para conseguir uma integração sustentável no nosso território. Estudos de produção de resíduos, consumo de energia, consumo de água e dispersão populacional foram efetuados, para avaliar o nível de eficiência ambiental.

- **Coesão social** garante a igualdade de oportunidades individuais que contribuem para o desenvolvimento de uma comunidade partilhada. Uma sociedade interessada pelo meio onde vive é mais **aberta** a acolher ações de melhoria e desenvolvimento do meio. O eixo da coesão social foca-se nos aspetos como a acessibilidade, estrutura social e diversidade adaptada ao meio. A acessibilidade vai ser avaliada através do tempo médio de acesso a serviços básicos e a dependência de viatura própria para a realização de deslocamentos, é necessário uma boa cobertura por parte dos transportes públicos, para reduzir a necessidade do transporte privado. A secção da estrutura social é definida por quatro indicadores: rendimento per capita, estrutura de emprego, grau académico e estrutura demográfica, uma estrutura social equilibrada requer emprego de qualidade, mistura social, culturas, idades, rendimentos e profissões. Por fim o fator da diversidade permite conhecer as várias atividades económicas do território e promover o desenvolvimento, visto que muitos dos problemas e soluções abordados na A21L tem origem nas atividades locais. A diversidade é avaliada através do índice de diversidade e das atividades densas em conhecimento.

A certificação do Sistema de Gestão da Qualidade reconhece o esforço da organização em assegurar a conformidade dos seus produtos e/ou serviços, a satisfação dos seus clientes e a melhoria contínua.

Desde Agosto de 2008 que o Município de Penafiel tem um Sistema de Gestão da Qualidade certificado, nos seguintes âmbitos:

- Recolha de Resíduos Sólidos Urbanos;
- Gestão do Eco-centro e Estação de Transferência;
- Higiene e Limpeza Urbana;
- Manutenção de Espaços Verdes.

Reconhecendo o impacto que a Câmara Municipal de Penafiel, pela diversidade das suas funções e pelo elevado número de funcionários e de instalações pode exercer no ambiente, bem como o seu importante papel como exemplo de boas práticas para municípios e empresas do concelho e as suas atribuições e competências em matéria de promoção ambiental e da qualidade de vida, em Abril de 2004 a Câmara deliberou unanimemente, implementar um Sistema de Gestão Ambiental.

A implementação de um Sistema de Gestão do ambiente tem por objetivo a melhoria contínua do desempenho ambiental da entidade, a prevenção da poluição e o cumprimento da legislação ambiental aplicável. Trata-se de um processo cíclico, em que a entidade revê e avalia periodicamente o seu sistema de gestão ambiental, de modo a identificar oportunidades de melhoria.

O Município disponibiliza aos/às seus/suas cidadãos/ãs no website informações e conselhos úteis sobre eficiência energética, reciclagem, legislação ambiental, estruturas ambientais disponíveis no município e outras iniciativas que têm sido levadas a cabo ao longo dos anos.



O Município preocupa-se com a auscultação da satisfação dos munícipes ao nível do ambiente, disponibilizando *online* um Inquérito de Satisfação para que todos/as os/as munícipes possam preencher. Também promove uma participação ativa dos seus munícipes a este nível, designadamente, através da disponibilização no seu *site* de um espaço para que possam fazer chegar as suas práticas mais amigas do ambiente ou ideias que possam ter e que ajudem o município a poder prestar um melhor serviço ao ambiente, ao concelho e à comunidade, sob o lema de que “*Se todos estivermos envolvidos nesta missão – cuidar do meio ambiente – certamente, viveremos todos muito melhor. Afinal, Todos Ganham!*”.

## 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 Penafiel, composto por um presidente e oito vereadores, 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 elementos:

#### Presidente

- Antonino Sousa

#### Vice-Presidente

- Pedro Santana Cepeda

#### Vereadores/as

- Susana Oliveira
- Rodrigo Lopes
- Adolfo Moreno
- Daniela Oliveira
- Paulo Correia
- Agostinho Soares
- Lúcia Rocha

Embora o cargo de presidente seja ocupado por um elemento do sexo masculino, o órgão executivo é, ainda, composto por cinco vereadores e três vereadoras (Tabela 26).

Masculino	Feminino
6	3

Tabela 26- Composição do órgão Câmara

Fonte: Município

Verifica-se que no órgão de gestão de topo do município (executivo camarário) pelo menos 1/3 dos seus elementos são sexo feminino (33% no mandato 2021-2025), o que embora seja positivo, não representa ainda um equilíbrio desejável 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 Penafiel é composta por 29 representantes das diferentes forças políticas eleitas e pelos 28 Presidentes de Junta de Freguesia.

Assim, a AM é constituída por 57 membros no total, sendo 25% os elementos do sexo feminino (43 homens; 14 mulheres) – Tabela 27. Note-se que a proporção de mulheres representadas neste órgão é de 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.

Masculino	Feminino
43	14

Tabela 27- Composição do órgão Assembleia Municipal

Fonte: Município

A AM também é presidida por um homem.

Assim, na composição da Assembleia Municipal temos:

#### **Presidente**

- Alberto Fernando da Silva Santos

#### **1.º Secretário**

- Luís Filipe Martins Pereira

#### **2.º Secretário**

- Liliana Cristina Gomes Nunes

#### **Outros Membros**

- Agostinho Jesus Gomes Guedes
- Ana Isabel De Freitas Lourenço
- António Carlos Sousa Pinto
- Alberto Clemente De Melo E Sousa



- Sónia Alexandra Pinto Ribeiro
- António Gaspar Ferreira Dias
- António Duarte Conde Almeida Da Cunha
- Liliana Cristina Gomes Nunes
- Pedro Nuno De Sousa Bessa
- António José Moreira Pinto Freire De Oliveira
- Sílvia Maria Maia Ferreira Da Mota
- Pedro Miguel Ferreira Barbosa
- Vitorino De Oliveira
- Andreia Cristina Pereira De Carvalho
- Luís Filipe Martins Pereira
- Joaquim Luís Da Rocha E Silva
- Débora Inês Mendes Soares
- Bruno Rafael Sousa Araújo
- Fernando Augusto Pacheco Malheiro
- Agostinho Moreira Gonçalves
- Maria Balbina Soares De Melo Rocha
- Nuno Miguel Da Costa Araújo
- António José De Sousa Pinto
- Maria Celeste Marinho Carvalho Mesquita
- Maria De Fátima De Sousa Oliveira
- Maria Inês Rocha Monteiro
- Tiago Josué Garcês Ferreira
- Pedro Alexandre Mogadouro Do Couto

### Presidentes de Freguesia

- José António Ribeiro Oliveira – JF Abragão
- Artur Inácio da Rocha Teixeira – JF Boelhe
- Joaquim Fernando Ferreira Pedroso– JF Bustelo
- Sérgio Manuel Ferreira Barbosa– JF Cabeça Santa
- António Freitas Ferreira – JF Canelas
- Manuel Augusto da Silva Alves – JF Capela
- Tânia do Céu Teixeira Dias Ribeiro – JF Castelões
- Jorge Alexandre Ribeiro da Mota – JF Croca
- Nelson Miguel Ferreira Rocha– JF Duas Igrejas
- Maria Isabel Sampaio da Mota Guedes da Cunha - JF Eja
- António Ferreira da Silva – JF Fonte Arcada
- Laura Manuela Ferreira Duarte – JF Galegos
- Manuel Fernando Mendes da Silva – UF Guilhufe e Urrô
- José Miguel de Sousa Fernandes– JF Irivo
- Nuno Humberto Vieira Coelho – UF Lagares e Figueira
- Adão César Queirós Moreira – UF Luzim e Vila Cova

- Pedro Adriano Gomes da Cunha – JF Oldrões
- Adelino Teixeira de Sousa – JF Paço de Sousa
- Carlos Leão Barbosa – JF Penafiel
- Manuel António Soares Moreira – JF Peroselo
- Orlando Moreira Luís – JF Rans
- Alexandra Liliana da Silva Sousa – JF de São Mamede de Recesinhos
- Eduardo Fernando Ribeiro da Silva - JF de São Martinho de Recesinhos
- Henrique Manuel Azevedo Martins – JF Rio de Moinhos
- Rui Pedro Azevedo Ferreira - FJ Rio Mau
- António Abílio Da Rocha Lopes – JF Sebolido
- José Barbosa Soares – JF Termas de S. Vicente
- Artur Pedro Santos Fonseca Teixeira - JF Valpedre

Das 28 juntas de freguesia existentes, apenas 4 são presididas por mulheres (14%). O executivo das freguesias tem na sua composição 48 homens e 38 mulheres

Destaca-se que 86% das Mesas da Assembleia da Freguesia são presididas por homens e 14% mulheres.

Quanto á sua composição geral verifica-se que as Juntas de Freguesia do Município são compostas por um total de 48 homens e 38 mulheres e nas mesas da assembleia por 24 homens e 4 mulheres. Em suma, as 28 freguesias somam um total de 72 homens (63%) e 42 mulheres (37%) – tabela 28.

	Homens	Mulheres	Total
Membros da Junta de Freguesia	48	38	86
Membros da Assembleia de Freguesia	24	4	28
<b>TOTAIS</b>	<b>72</b>	<b>42</b>	<b>114</b>

Tabela 28- 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, salienta-se que Penafiel, não tem diretores municipais (Direção superior de 1º grau).

Assim, na Direção de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau) existem apenas dois elementos do sexo masculino, não havendo representação feminina neste cargo.

Como chefe de Divisão Municipal (direção intermédia de 2º grau) também é o sexo masculino o mais representado - 6 homens (75%) e 2 mulheres (25%).

O cargo de direção intermédia de 3.º grau é ocupado por 6 homens (60%) e 4 mulheres (40%).

	Masculino	Feminino
Diretores/as Municipais (Direção Superior de 1º grau)	n.a	n.a
Diretores/as de Departamento Municipal (Direção intermédia de 1º grau)	2	-
Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º grau).	6	2
Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior	6	4

Tabela 29- 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 Penafiel os cargos dirigentes são ocupados na sua grande maioria por elementos do sexo masculino (70%), havendo pouca representatividade do sexo feminino (30%) – tabela 29.

A Câmara Municipal, tem um total de 960 trabalhadores/as, dos quais 723 são mulheres e 237 são homens, correspondendo a 75% e 25%, respetivamente.

Quando segmentamos a informação da análise dos Recursos Humanos do Município por áreas, segundo a análise da tabela que se segue, verifica-se que em determinados/as departamentos/divisões/unidades há uma sobrerrepresentação do sexo masculino ou feminino. A Divisão de Ambiente e Transportes é, claramente, marcada pela presença de mais elementos do sexo masculino (71%). Enquanto que na Divisão de Manutenção de Vias e Equipamentos não existe sequer a presença de colaboradoras, sendo constituído por 32 colaboradores. Seguem-se outros departamentos dos quais fazem parte menos elementos, mas em que são apenas do sexo masculino, conforme os dados da tabela abaixo (Tabela 30). Por sua vez, o contrário também se verifica, atendendo a que a maior parte dos recursos humanos do Município (75%) são mulheres. Assim, existem departamentos constituídos, essencialmente por mulheres, sendo o caso mais significativo o das escolas, conforme se verifica na tabela. Existem também vários departamentos ou unidades/divisões que são exclusivamente compostas por elementos do sexo feminino, como por exemplo: cultura e turismo, Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde, Gabinete de Apoio ao Município e Espaços do Cidadão, entre outros (Tabela 30).

Unidade / Divisão / Departamento	Masculino	%	Feminino	%
Arquivo	1	14	6	86
Biblioteca	3	27	8	73
Cultura e Turismo	0	0	4	100
D.G.O-Departamento de Gestão Organizacional	1	100	0	0
D.O.S.M.A - Departamento de Obras, Serviços Municipais e Ambiente	1	100	0	0
Divisão de Ambiente e Transportes	91	71%	38	29
Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde	0	0	15	100
Divisão de Cultura e Turismo	0	0	1	100
Divisão de Educação, Desporto e Juventude	1	17	5	83
Divisão de Gestão Urbanística	1	100	0	0
Divisão de Manutenção de Vias e Equipamentos	32	100	0	0
Divisão de Obras Municipais	7	78	2	22
Divisão de Recursos Humanos	1	14	6	86
Escolas	42	8	497	92
Gabinete da Comunicação	1	33	2	67
Gabinete de Apoio a Eventos	9	100	0	0



Gabinete de Apoio ao Município e Espaços do Cidadão	0	0	12	100
Gabinete de Apoio ao Presidente	1	20	4	80
Gabinete de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	3	100	0	0
Gabinete de Metrologia	2	100	0	0
Gabinete de Projeto	2	100	0	0
Gabinete de Sistemas de Informação e Informática	2	67	1	33
Gabinete de Sistemas de Informação Geográfica	0	0	3	100
Gabinete de Topografia	5	100	0	0
Gabinete Médico Veterinário Municipal	1	25	3	75
Museu Municipal	5	31	11	69
Orgãos da Autarquia	4	67	2	33
Secção Administrativa	1	33	2	66
Secção de Apoio Administrativo (D.G.O)	0	0	3	100
Secção de Apoio Administrativo (D.G.U)	3	20	12	80
Secção de Apoio Administrativo (D.O.S.M.A)	2	50	2	50
Secção de Aprovisionamento	0	0	2	100
Secção de Contabilidade e Tesouraria	0	0	4	100
Secção de Recrutamento e Seleção	2	20	8	80
Serviço de Proteção Civil e Gabinete Técnico Florestal	3	60	2	40
Unidade Administrativa e Apoio aos Orgãos Autárquicos	0	0	1	100
Unidade de Apoio Jurídico	2	33	4	67
Unidade de Contratação Pública, Fundos Comunitários e Atração de Investimento	2	67	1	33
Unidade de Fiscalização Municipal	6	75	2	25
Unidade de Fiscalização Técnica e Vistorias	0	0	3	100
Unidade de Gestão do Desporto	28	38	46	62
Unidade de Gestão Financeira	1	33	2	67
Unidade de Operações Urbanísticas e Licenciamento	5	60	2	40
Unidade de Património e Expropriações	1	25	3	75
Unidade de Planeamento e Mobilidade	1	20	4	80
<b>Totais</b>	<b>273</b>	<b>25</b>	<b>723</b>	<b>75</b>

Tabela 30 - Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.

Fonte: Município

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 Penafiel.

Não existe nenhuma 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

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 (Tabela 31) abaixo refere-se os valores de ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Penafiel.

	Masculino	Feminino
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2.568,07€	2.292,57€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1.511,23€	1.568,72€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	1.004,13€	948,30€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	755,89€	712,98€
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	-	-
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;...).	-	-
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	443,20€ (CEI+) 88.64€ (CEI)	443,20€ (CEI+) 88.64€ (CEI)

Tabela 31- Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal de Penafiel

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.

Existem vários fatores que contribuem para esta diferença, nomeadamente a diferença do nº de cargos de direção (M-14, F-6), a antiguidades dos colaboradores e a diferença do número Assistentes Operacionais, carreira com o mais baixo nível de remuneração, onde existem mais do dobro do género feminino, cerca de 275 e cerca de 135 do género masculino.

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).



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, atualmente não tem nenhum destes casos. Também é habitual a celebração de Contratos Emprego Inserção + (CEI+), no âmbito da Portaria n.º 128/2009, de 30 de janeiro e em parceria com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. (Tabela 32).

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.

Masculino	Feminino
Estágios	
0	
CEI+ <sup>35</sup>	
13	55
CEI+ (DEF)	
0	
CEI <sup>36</sup>	
0	

*Tabela 32- 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 em 2021.*

Fonte: Município

<sup>35</sup> 443,20€ de bolsa + Subsídio de alimentação + Subsídio de transporte (35,00€).

<sup>36</sup> 88,64€ de bolsa + Subsídio de alimentação + Subsídio de transporte (35,00€)

#### 4.4 Práticas e perceções de igualdade

##### a) Instrumento de recolha de informação

No que diz respeito às práticas e perceções 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 encontra-se em anexo a este relatório (anexo 6).

Responderam ao questionário um total de 22 pessoas (73% do sexo feminino, 27% do sexo masculino). 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 Penafiel, juntando o contributo alargado de entidades sediadas ao nível local.

As respostas foram obtidas através de representantes de várias entidades, desde o próprio Município, IEFP, CATL e Centro de Convívio, entre outras com atividade no concelho, permitindo alguma diversificação. Contudo, seria importante um leque ainda mais abrangente de respostas e de entidades envolvidas.

De seguida apresentar-se-á 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 e o total de inquiridos/as da amostra, no sentido de percebermos se dentro de cada grupo existem diferenças a este nível.

##### 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 perceção de que na sua organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada como uma prioridade para o desenvolvimento organizacional (91%) – gráfico 6.

Contudo, quando analisamos as respostas dos homens e das mulheres separadamente, verifica-se que apenas no sexo feminino (13%) referem que esta não é uma prioridade da sua entidade, sendo que o sexo masculino é unânime ao considerar que este tema seja prioritário no local onde trabalham.

Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional

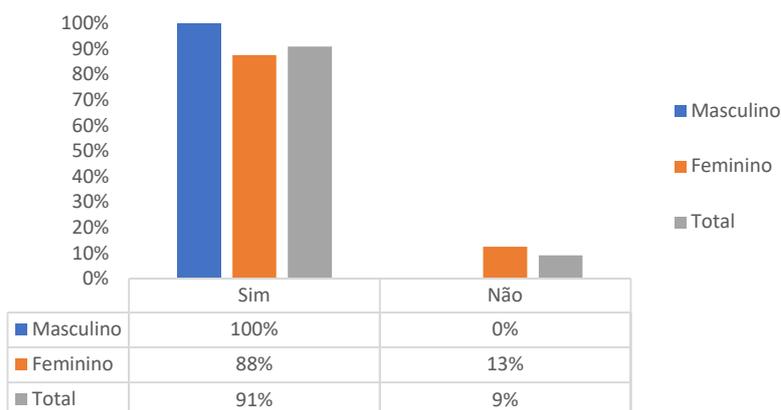


Gráfico 6 – Para a organização, a igualdade entre mulheres e homens é considerada uma prioridade para o desenvolvimento organizacional

Em relação à menção expressa nos documentos estratégicos da entidade da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização, os resultados indicam que 73% dos respondentes consideram que na sua organização esse aspeto é tido em consideração. Analisadas as respostas tendo em conta o sexo masculino e feminino, a maioria dos homens (83%) e das mulheres (73%) também respondem afirmativamente – gráfico 7.

Este aspeto, ainda que mais formal, uma vez que a entidade assume de modo expreso e inequívoco a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor promovido pela mesma é importante no sentido de promover a afirmação desta pretensão por parte de qualquer organização, assim como a transversalidade deste princípio às várias áreas da sua intervenção, fazendo-lhe referência explícita.

Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

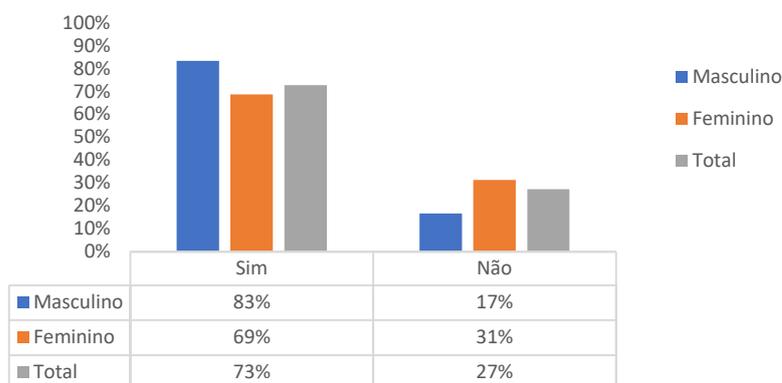


Gráfico 7 – Nos documentos estratégicos (ex: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?

Relativamente ao facto de a entidade promover medidas que especificamente encorajem a participação equilibrada de mulheres e homens nos processos de decisão das entidades, as respostas obtidas são semelhantes, atendendo a que também 73% da amostra afirma que a sua organização o faz.

Quando analisada a informação desagregada por sexo, verifica-se que a maioria dos homens e das mulheres (83% e 69%, respetivamente) também tem essa perceção (Gráfico 8).

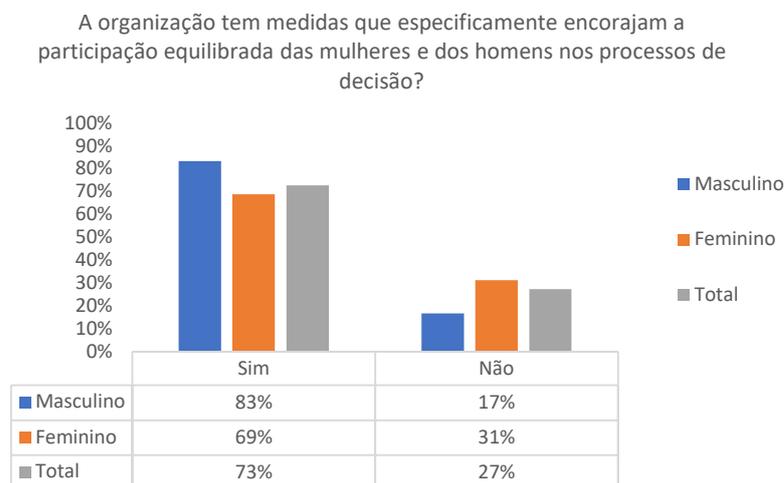


Gráfico 8 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?

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 (82%).

Contudo, ao analisar a informação desagregada por sexo, ¼ das mulheres são da opinião contrária, por comparação à totalidade dos homens que referem haver esse incentivo (Gráfico 9).

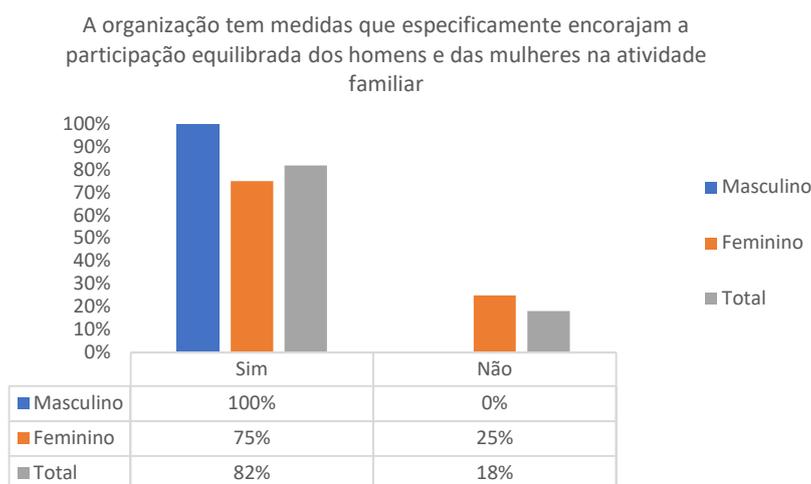


Gráfico 9 - A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar

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 32% dos/as inquiridos/as refere haver lugar à afetação de verbas para essa finalidade, em específico (Gráfico 10).

Em relação a esta questão, as respostas do sexo masculino são maioritariamente positivas (67%), enquanto que em relação ao sexo feminino ocorre o contrário, com 81% das respostas negativas.

O Município de Penafiel considera que, pela relação de proximidade que tem com a população e entidades locais, desempenha um papel essencial na eliminação das referidas desigualdades e discriminações, promovendo a igualdade de género e não-discriminação e contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura de exercício de cidadania dos/as munícipes.

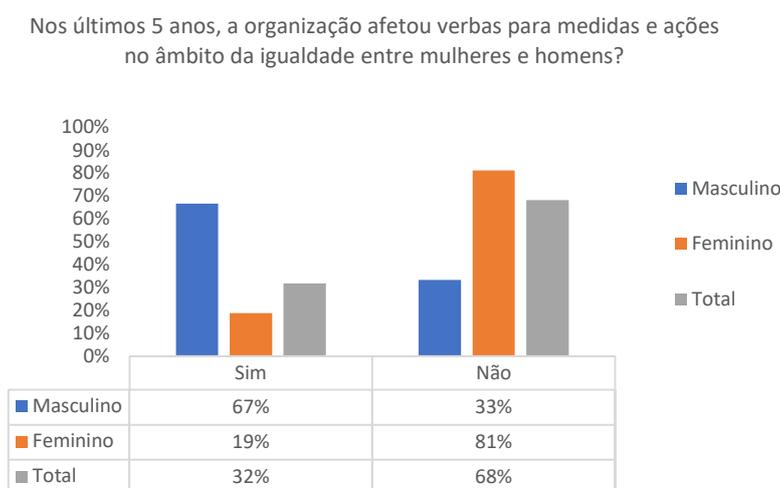


Gráfico 10 - Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?

Das pessoas que responderam ao inquérito 64% referem não existir na organização um plano de ação para Igualdade entre mulheres e homens. Esta opinião também se reflete na maioria das inquiridas. Contudo, os homens inquiridos respondem na sua maioria (67%) que na sua organização existe esse planeamento (Gráfico 11).

O Município tem desenvolvido no âmbito do diagnóstico social algumas medidas que vão no sentido de prevenir e combater a exclusão social e discriminação e promover a igualdade, contudo, este este é o primeiro diagnóstico em termos de igualdade de género do qual resultará, também o 1º Plano Municipal para a Igualdade de Género, 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, ainda, 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.

Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens

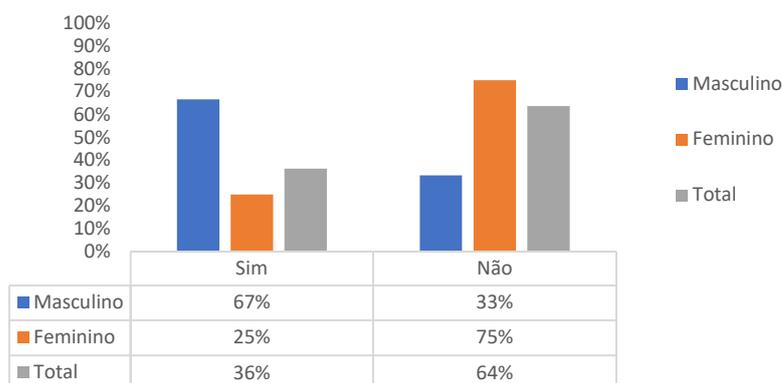


Gráfico 11 - Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens

Em segundo lugar, analisou-se a dimensão relacionada com Recrutamento e seleção de recurso humanos nas entidades.

Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

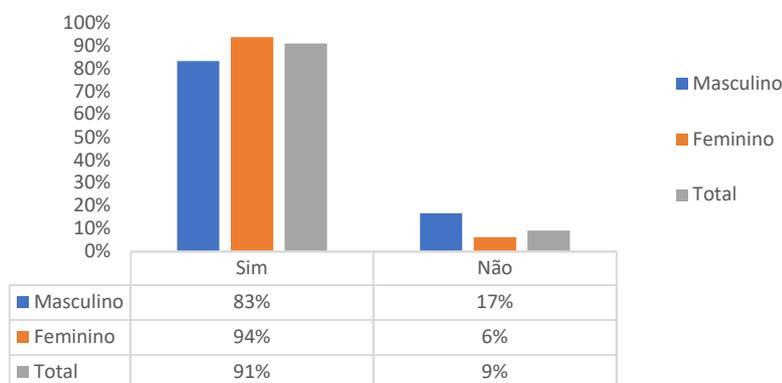


Gráfico 12- Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

É quase consensual 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 – 91% (Gráfico 12).

Na desagregação da informação por sexo, 94% das mulheres e 83% dos homens referem que não existem critérios diferenciadores e/ou discriminatórios a este nível, em função do sexo.

A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

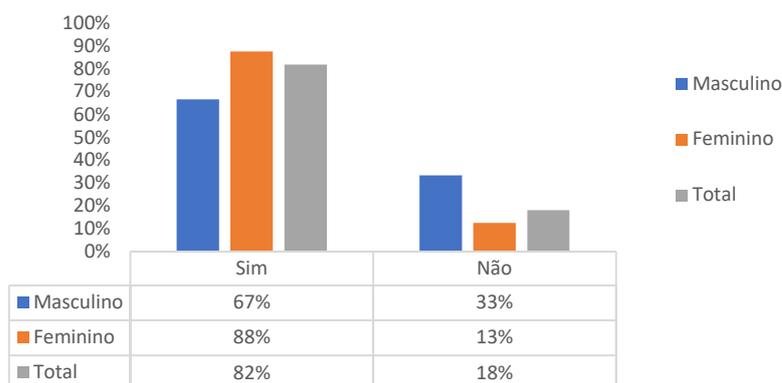


Gráfico 13 - A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?

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 (82%). As mulheres e os homens também concordam maioritariamente com a afirmação, 88% e 67%, respetivamente (Gráfico 13).

Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?

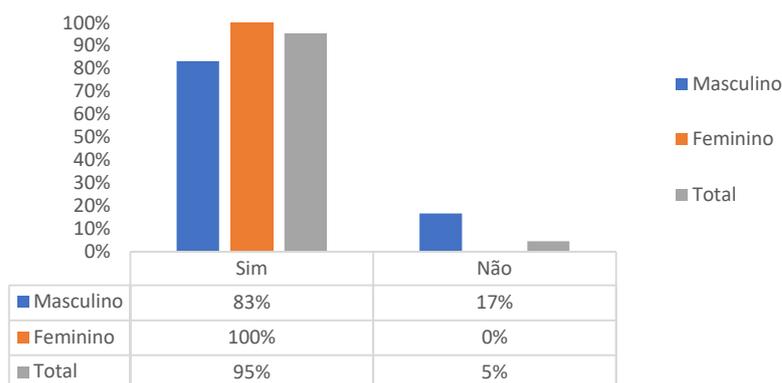


Gráfico 14 - Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?

É também praticamente consensual (95%) que os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil"). Ambos os sexos consideram na sua maioria que não existe discriminação a este nível (Gráfico 14).

Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

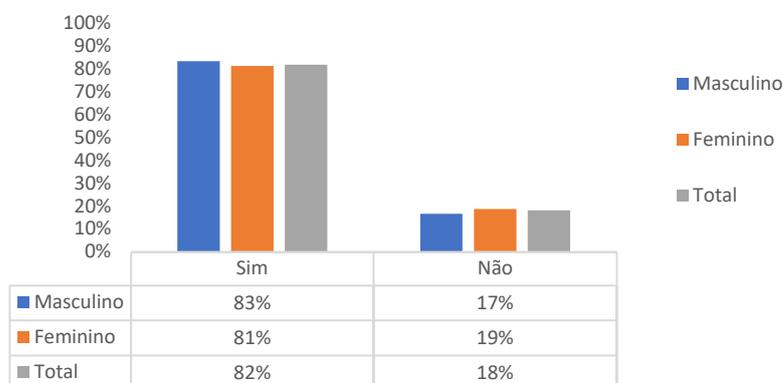


Gráfico 15 - Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?

Quanto à representatividade de mulheres e homens na constituição de equipas de seleção a maioria dos/as inquiridos/as afirma haver esse equilíbrio (82%). A desagregação das respostas por sexo não traz diferenças significativas ao resultado obtido (Gráfico 15).

A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

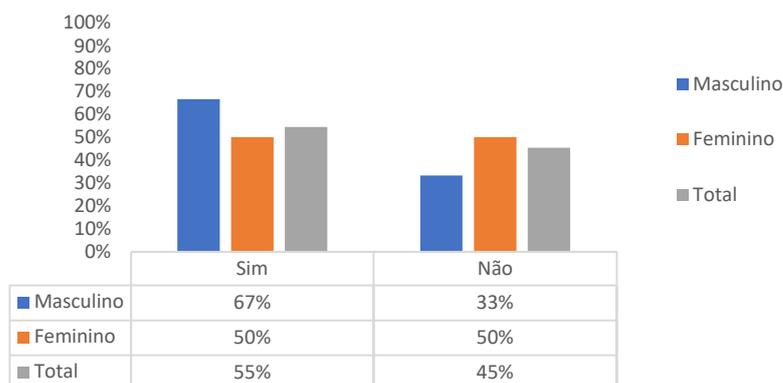


Gráfico 16 - A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?

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, as opiniões dividem-se, com 55% dos/as respondentes a considerar que a informação se encontra desagregada por sexo dos/as candidatos/as na organização, enquanto 45% discorda (Gráfico 16).

Ao analisar as respostas dos homens verifica-se que 67% responde afirmativamente enquanto que nas mulheres há uma maior divisão das respostas, com 50% da amostra feminina a responder “sim” e 50% “não”.

No que se refere à dimensão aprendizagem ao longo da vida, questionou-se os/as inquiridos/as sobre situações relacionadas com estudos / formação.

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?

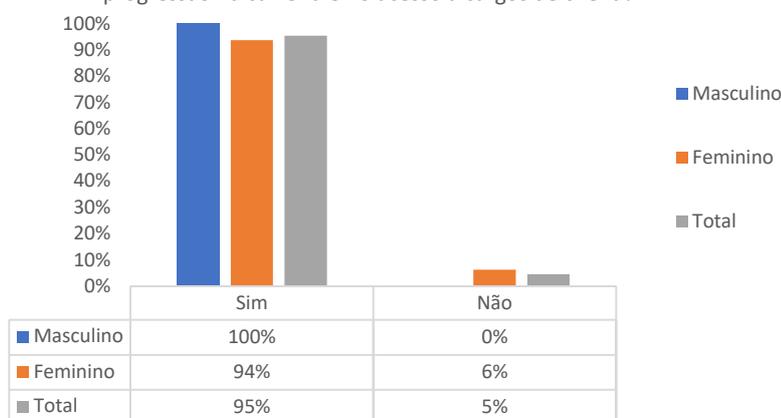


Gráfico 17 - A organização, ao elaborar o plano de formação, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação entre mulheres e homens, designadamente no que respeita às oportunidades de qualificação, de progressão na carreira e no acesso a cargos de chefia?

Os/as respondentes consideram quase na sua totalidade 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 (95%) – Gráfico 17.

A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

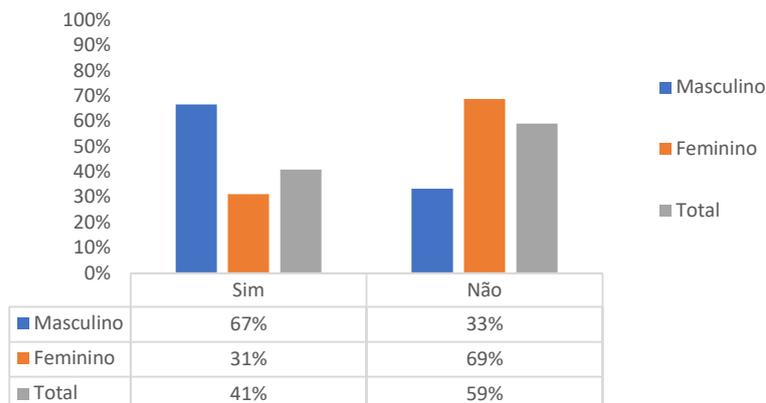


Gráfico 18 - A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?

Contudo, a integração na formação certificada de algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens não tem sido uma prioridade, na medida em que 59% dos/as inquiridos/as refere que tal não acontece (Gráfico 18).

A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

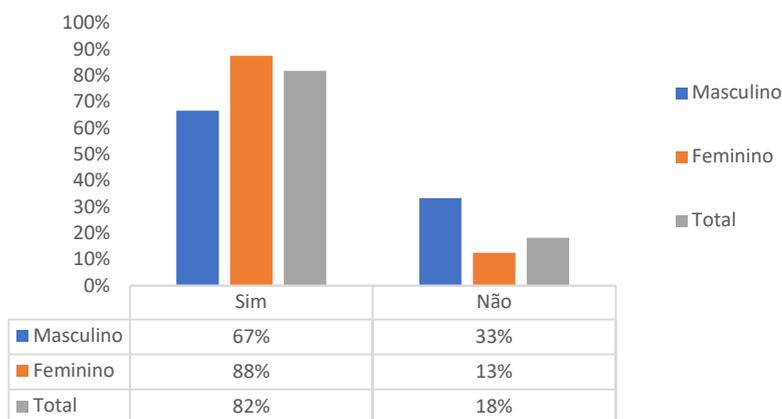


Gráfico 19 - A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores/as?

Os respondentes afirmam na sua maioria (82%) que a entidade possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/às colaboradores. Verifica-se que 33% dos homens e 13% das mulheres tem uma perceção negativa relativamente a este tópico (Gráfico 19).

A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida

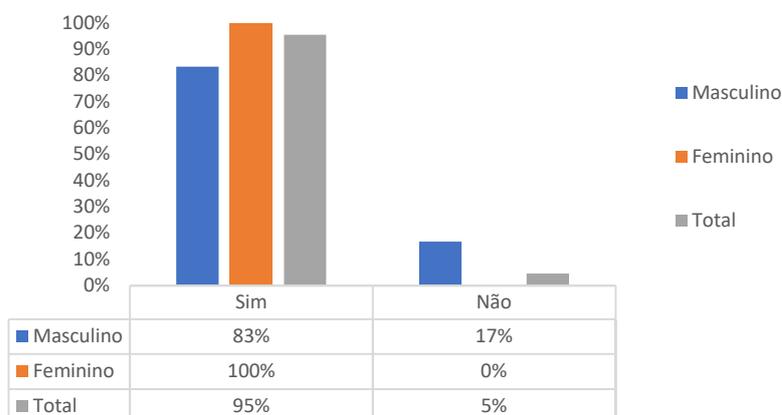


Gráfico 20 - A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida

Apenas 17% dos homens considera que as suas organizações não incentivam uma igual participação de ambos os sexos em processos de aprendizagem ao longo da vida, o que representa apenas 5% do total de inquiridos/as da amostra (Gráfico 20).

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

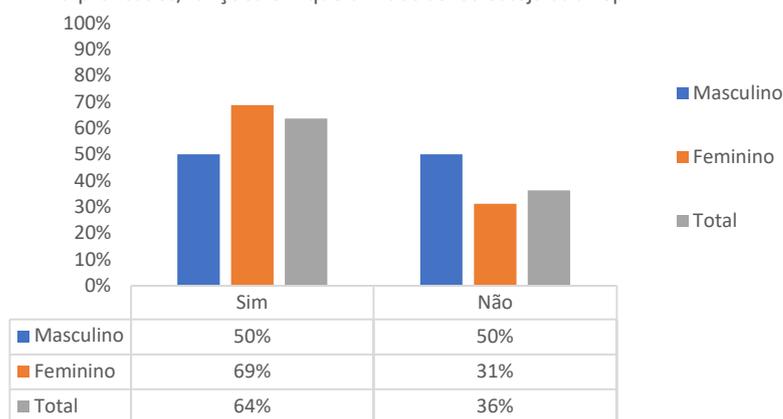


Gráfico 21 - A organização compensa os eventuais desequilíbrios na situação de homens e mulheres na formação, designadamente dando prioridade à participação de homens ou de mulheres em ações de formação dirigidas a profissões/funções em que um dos sexos esteja sub-rep

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, 64% da amostra refere que a entidade compensa esses desequilíbrios. Nos homens as opiniões estão mais divididas do que nas mulheres- 50% homens e 69% mulheres concordam que haja esse equilíbrio (Gráfico 21).

A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei

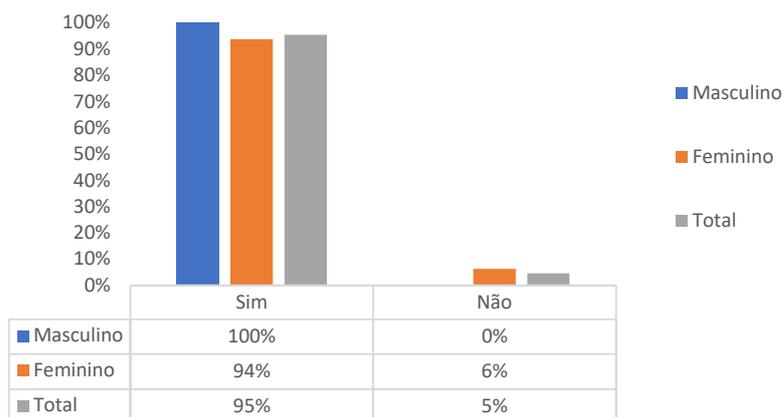


Gráfico 22 - A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei

Por último, em relação ao tema Recrutamento e seleção de recursos humanos, verifica-se que na maioria (95%) 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 6% das mulheres (5% da amostra) considera que tal não acontece (Gráfico 22).

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 23 - 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?

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 23.

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.:

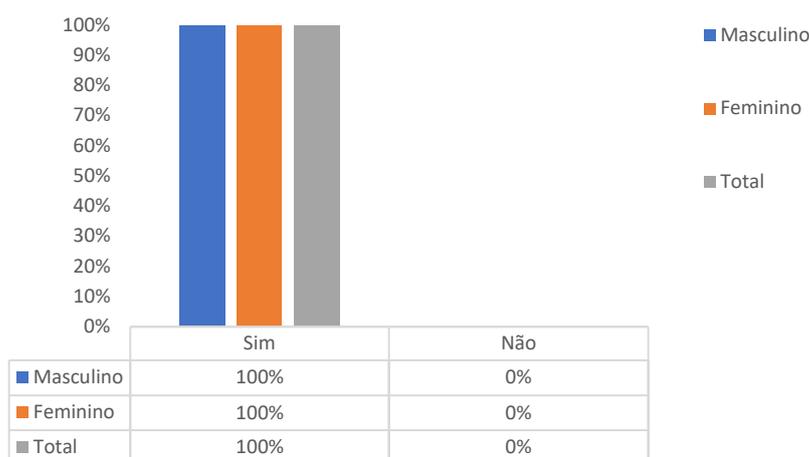


Gráfico 24 - A organização, na atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, não penalizando mulheres e homens pelas suas responsabilidades familiares :

Quando questionados/as sobre a atribuição de remunerações complementares (ex.: prémios e regalias acessórias), tendo 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), todos/as concordam (Gráfico 24).

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?

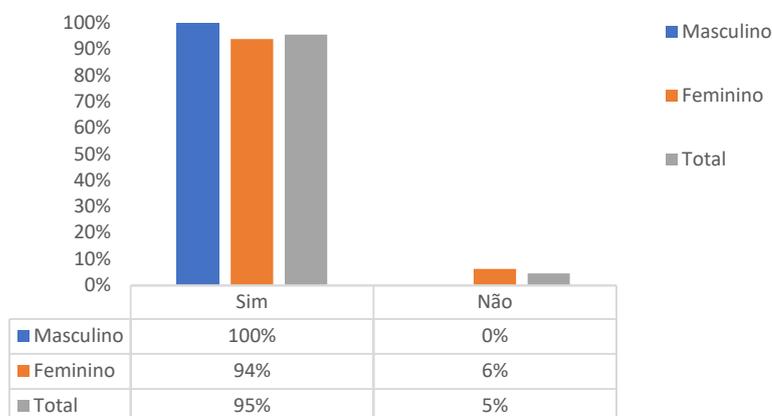


Gráfico 25- A organização, quando nomeia um colaborador ou uma colaboradora para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?

No caso da nomeação para cargos de chefia, quase a totalidade dos/as respondentes afirma que é tido em consideração o princípio da igualdade e não-discriminação em função do sexo (95%). Verifica-se que as pessoas que discordam que na sua organização tal se verifique são apenas do sexo feminino (5% do total da amostra) – Gráfico 25.

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

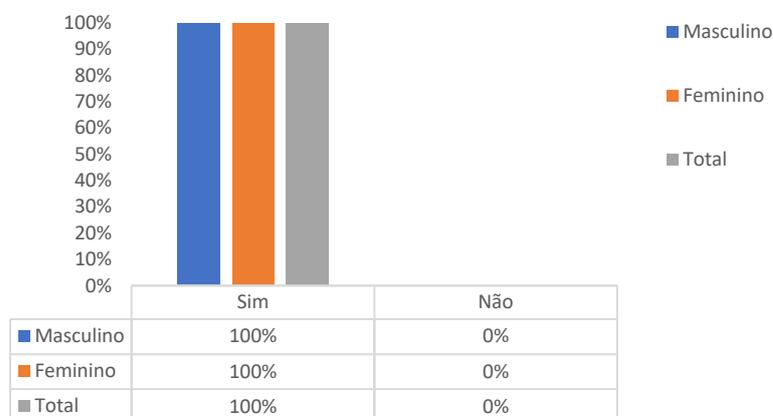


Gráfico 26 - As competências dos colaboradores e das colaboradoras (habilitações escolares, formação profissional, competências adquiridas por via não formal e informal) são reconhecidas, pela organização, de modo igual nos processos de promoção e progressão na carreira

A totalidade dos/as inquiridos/as concordam que 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 (Gráfico 26).

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?

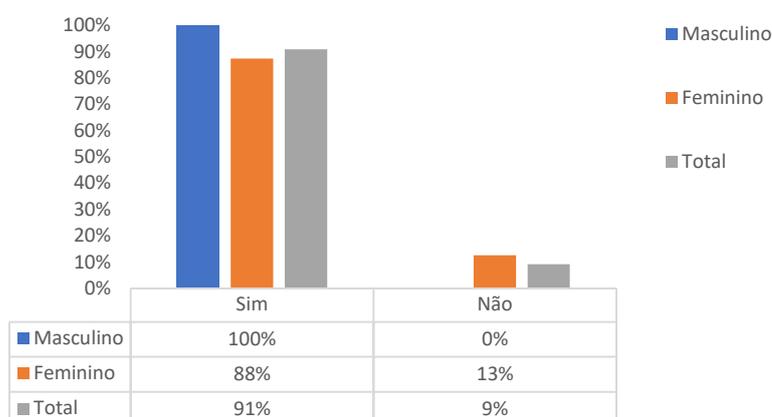


Gráfico 27 - Na organização, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?

No que respeita à avaliação de desempenho 91% da amostra considera que é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo. Apenas 9% da amostra discorda e são do sexo feminino (Gráfico 27).

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?

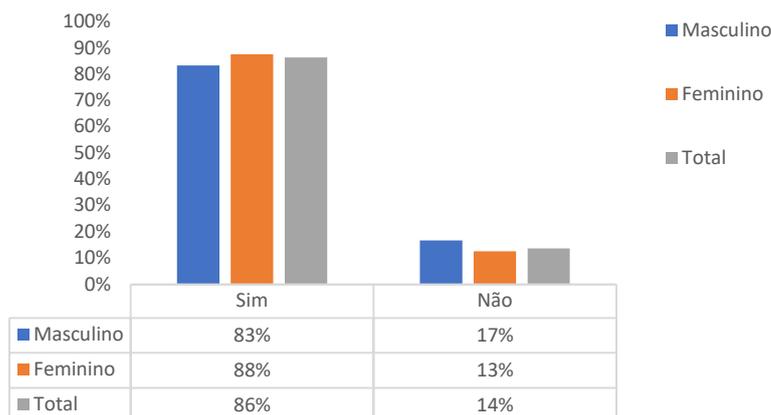


Gráfico 28 - A organização incentiva os/as colaboradores/as a apresentarem sugestões no domínio da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade?

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 (86%) 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 13% das mulheres e 17% dos homens discordam que na sua entidade haja esta abertura e incentivo (Gráfico 28).

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.

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 não foram ainda abordadas em sede de reunião de Assembleia Municipal e/ou de Câmara. 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.

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 pat

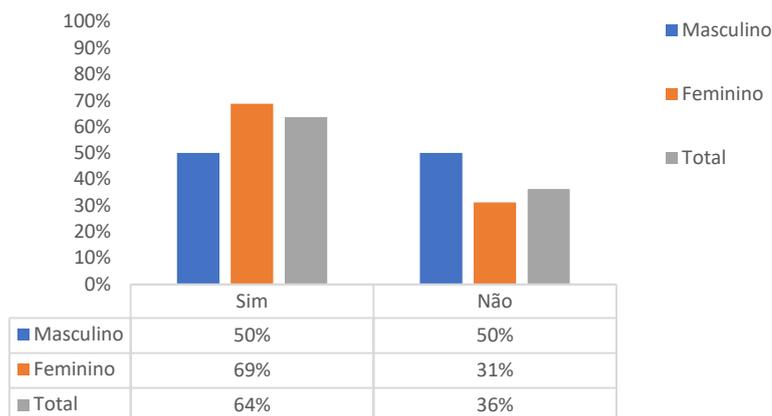


Gráfico 29 - A organização realiza reuniões com os/as colaboradores/as ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e proteção da maternidade e paternidade

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? – 64% da amostra refere que sim e 36% refere que não são levadas a cabo este tipo de reuniões. Analisada a distribuição das respostas por sexo, 50% dos homens e 31% das mulheres refere que não são realizadas este tipo de iniciativas nas suas organizações (Gráfico 29).

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?

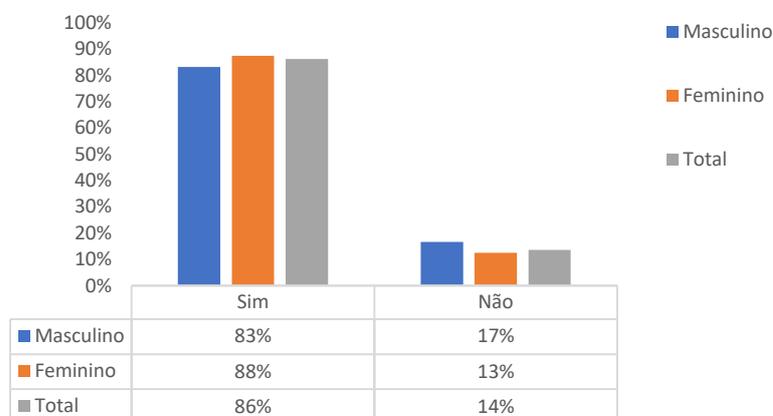


Gráfico 30 - A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspectos da igualdade entre mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?

Grande parte dos/as respondentes, 86%, 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 por ambos os sexos verifica-se que não há diferenças significativas. A taxa de mulheres que refere que tal não é tido em consideração na avaliação da satisfação dos/as colaboradores/as é de 13% e a dos homens (17%) – Gráfico 30.

A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

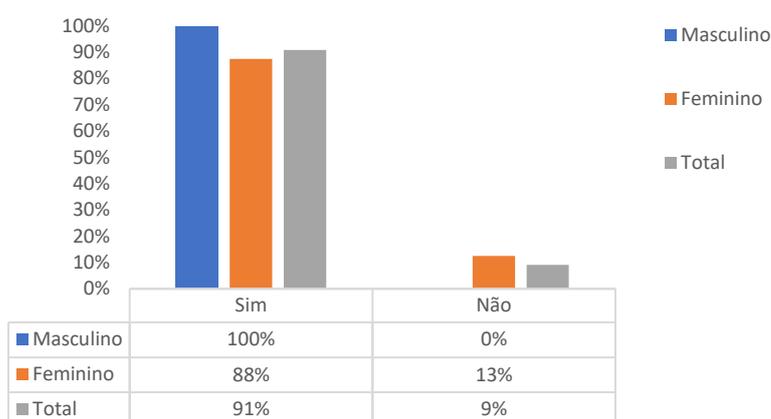


Gráfico 31 - A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

No âmbito do dever de respeito pela dignidade de mulheres e de homens no local de trabalho, 91% 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 são consensuais na resposta afirmativa, mas 13% das mulheres discordam que tais normas existam (Gráfico 31).

Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

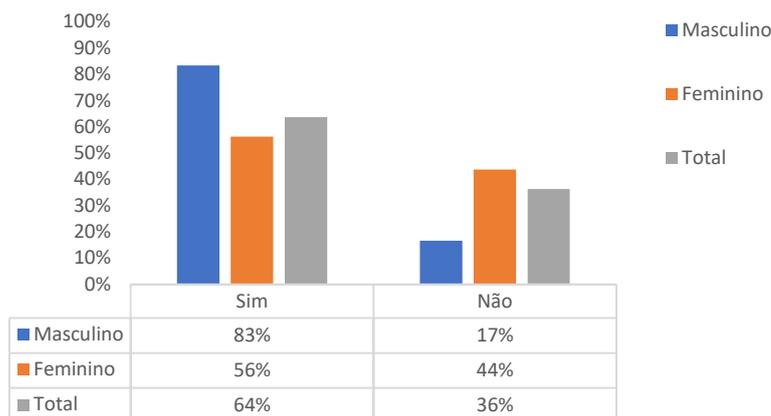


Gráfico 32 - Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?

Mais de metade da amostra (64%) afirma que existem procedimentos formais na organização para a apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo. Em ambos os sexos a maioria das respostas também foram positivas, contudo salienta-se que nas mulheres 44% das respostas negam a existência de tais procedimentos. Poderá ser necessário reforçar a informação relativa à existência desses mecanismos ou proceder à sua criação (Gráfico 32).

Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

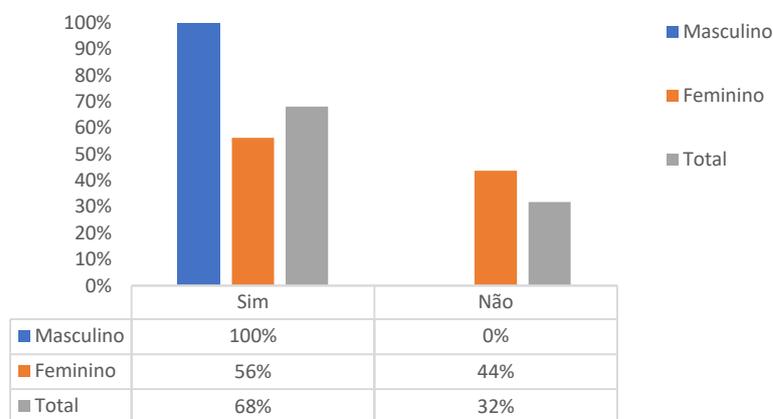


Gráfico 33- Existem na organização procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes da violação do respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?

Verifica-se, ainda, nas respostas dos/as inquiridos/as que 68% 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 44% das mulheres refere que não existe procedimentos específicos para reparação de danos decorrentes de uma situação deste tipo (Gráfico 33).

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.

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")?

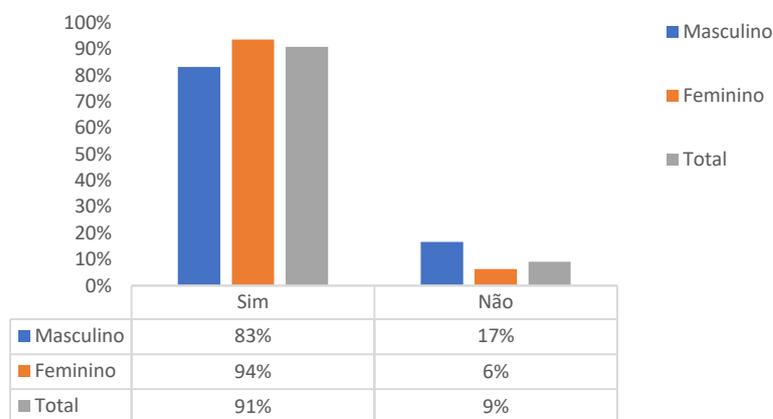


Gráfico 34 - Na comunicação interna, a organização tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras (ex.: "os/as colaboradores/as", "os colaboradores e colaboradoras")?

No âmbito da comunicação interna verifica-se que, na sua maioria (91%) os 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. A análise das respostas por sexo do/a inquirido/a denota que 6% das mulheres refere que na sua organização tal não acontece, assim como 17% dos homens (Gráfico 34).

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?

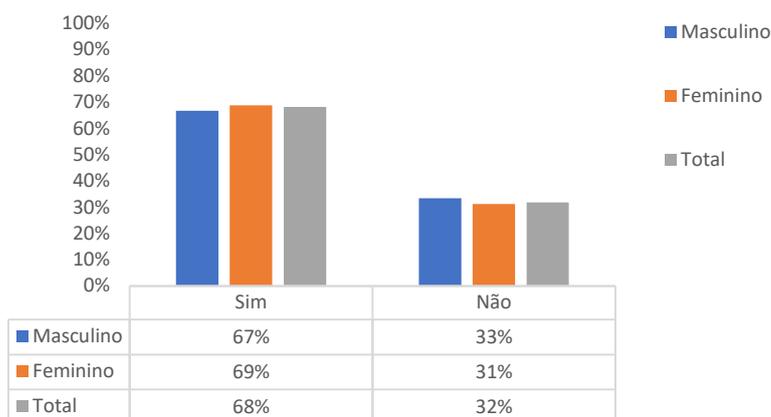


Gráfico 35 - Em todos os instrumentos da organização que apresentam valores quantificados relativos a colaboradores e colaboradoras, designadamente nos diagnósticos e relatórios, a organização trata e apresenta de forma sistemática os dados desagregados por sexo?

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. 32% 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 33% dos homens e 31% das mulheres respondem de forma negativa relativamente a esta questão.

A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

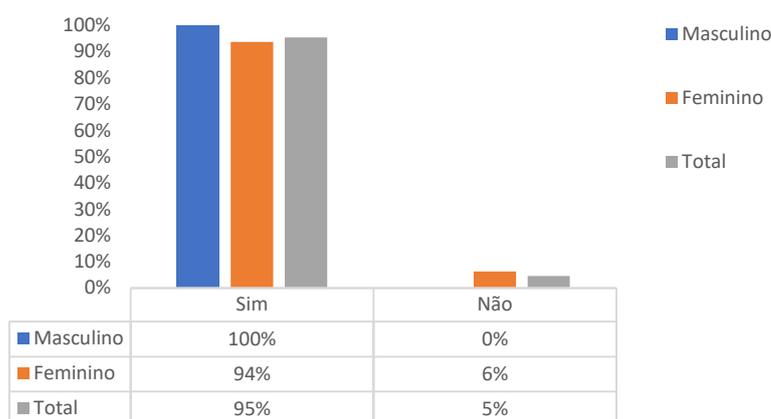


Gráfico 36 - A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?

No que respeita à comunicação externa a maior parte dos/as respondentes (95%) refere que a organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços. Apenas 6% das pessoas do sexo feminino discorda (Gráfico 36).

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 do município, com periodicidade anual.
- a agenda cultural/ eventos é também um importante meio de divulgação das iniciativas que decorrem no município de Penafiel 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.

Contudo, 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).

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?

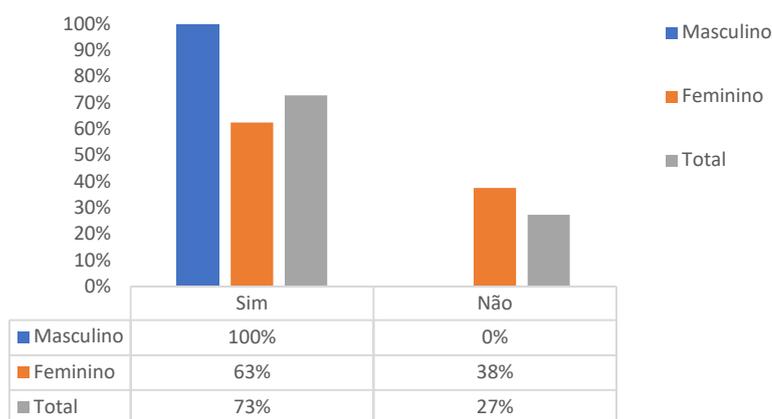


Gráfico 37 - A organização divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres dos/as colaboradores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo, maternidade e paternidade

Verifica-se, ainda, que 73% 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, 38% das mulheres refere que tal não acontece, enquanto que no caso dos homens são consensuais ao responder que “sim” (Gráfico 37).

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 organização possibilita o recurso a novas formas de organização do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

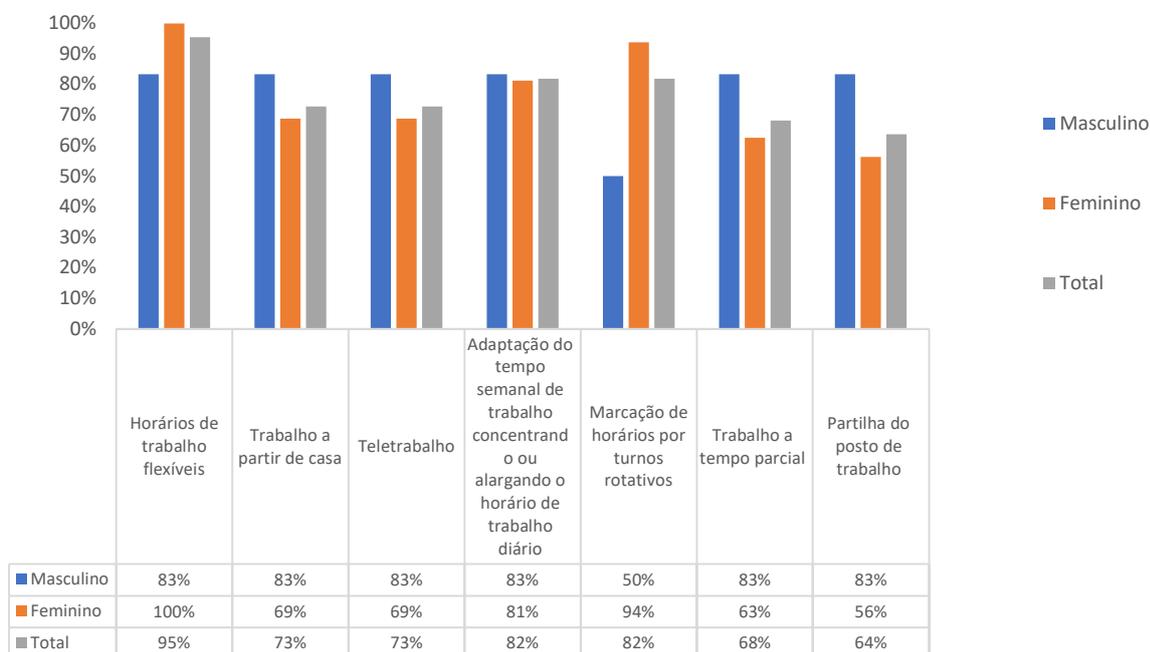


Gráfico 38 - A organização possibilita o recurso a novas formas de organização do trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

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 do gráfico acima (38) 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 (95%), 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 e/ou possibilitando a adaptação do tempo semanal de trabalho concentrando ou alargando o horário de trabalho diário e possibilidade (82%).

As restantes formas de organização do trabalho também são possíveis e referidas por mais de metade da amostra, como se verifica no gráfico 38.

Apenas durante a pandemia o Município recorreu a outras formas de organização de trabalho, designadamente, o teletrabalho. Salienta-se, também como boa prática o facto de o Município recorrer ao pagamento de horas extras aos/às colaboradores/as, quando necessário e a conceção de horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Salienta-se o empenho do Município no sentido de estabelecer o diálogo com os/as colaboradores/as, de modo a possibilitar a adaptação do horário de trabalho em função do serviço que desempenha, podendo fazer a opção que lhe for mais conveniente em termos de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, tendo em conta as soluções possíveis, designadamente:

- Horário de amamentação até aos 3 anos de idade;

- Horário adaptado às necessidades familiares dos progenitores de filhos até 12 anos;
- Horário adaptado às necessidades dos colaboradores pela disponibilidade de transportes públicos.

Benefícios diretos a colaboradores/as - a organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais?

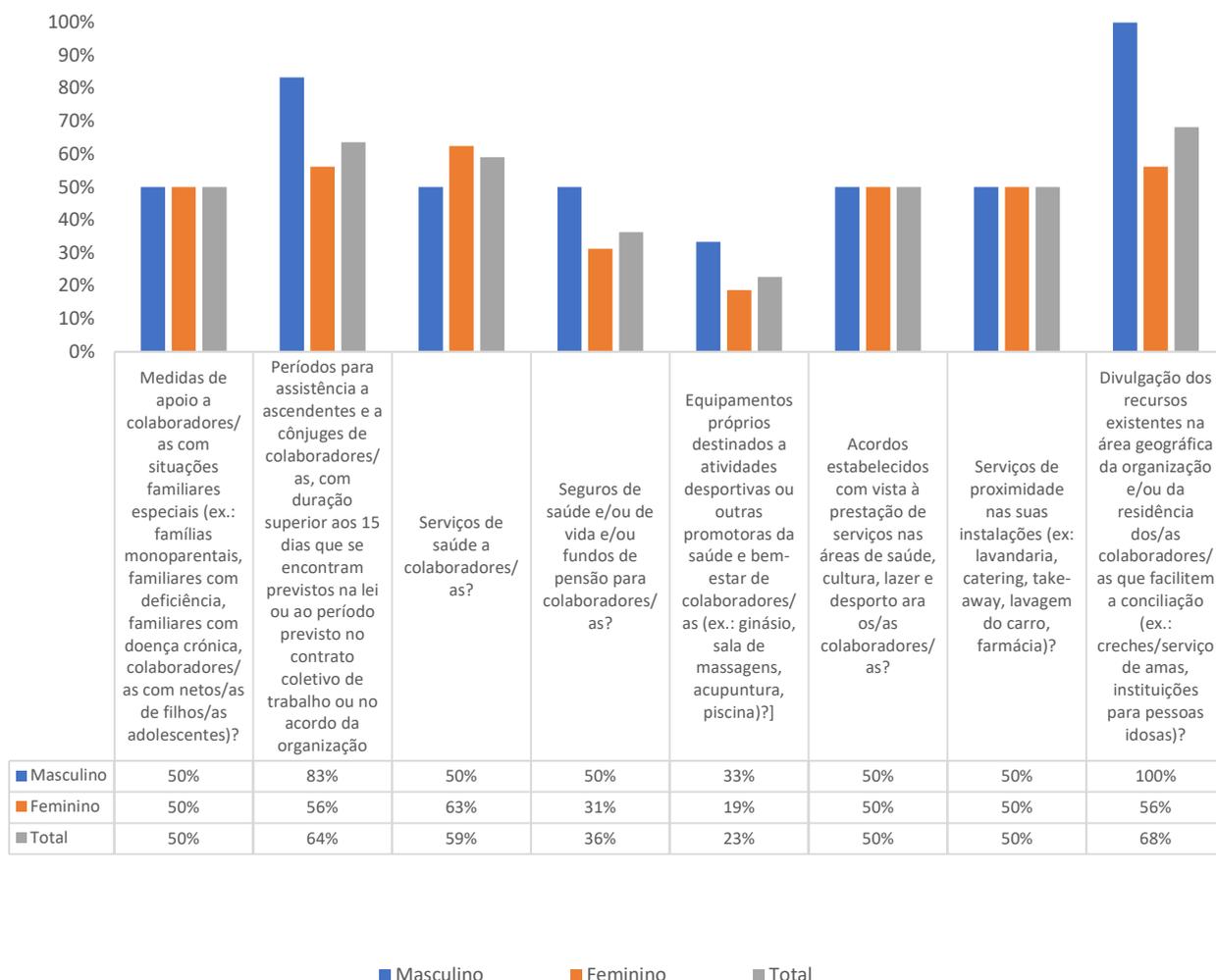


Gráfico 39 - Benefícios diretos a colaboradores/as - a organização tem medidas de apoio a colaboradores/as com situações familiares especiais?

No âmbito da conceção de benefícios diretos aos/às colaboradores/as (Gráfico 39), verifica-se que as medidas mais comuns e referidas por mais de metade da amostra como disponíveis pelas entidades são:

- 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) (68%)



- a concessão 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 (64%)
- a disponibilização de serviços de saúde a colaboradores/as (59%)

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.

O Município dispõe de Cantina Municipal para colaboradores do município, bem como, familiares diretos (cônjuge e filhos), sendo esta uma boa prática a este nível.

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 Penafiel.

São concedidos benefícios diretos a trabalhadores/as e suas famílias com situações familiares especiais, tais como, famílias numerosas, monoparentais e ou alargadas, designadamente: apoio ao arrendamento, tarifa familiar água e saneamento, cartão municipal famílias numerosas, gabinete de apoio à família, apoio à medicação, apoio à aquisição de óculos e apoio a doentes oncológicos.

No Município os apoios financeiros concedidos à educação de filhos/as abrangem os/as 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 concessão do dia de aniversário a todos/as os/as colaboradores/as da autarquia.

Um outro exemplo a este nível é o Passeio anual, promovido pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Penafiel, para os/as colaboradores/as do município, bem como, colónia de férias para descendentes dos/as colaboradores/as do município, festa de Natal e convívio de S. Martinho.

A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

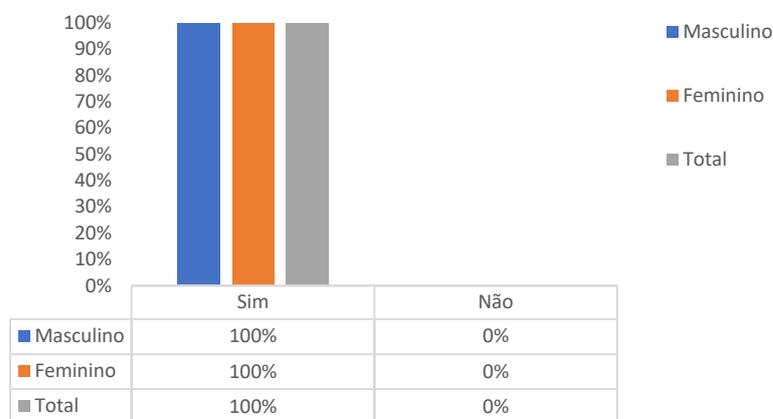


Gráfico 40 - A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?

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 40).

O Município de Penafiel encara de igual modo o exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte de homens e mulheres.

Entre 2020 e 2021, note-se que 4 dos homens gozaram licença parental, esta foi partilhada (2 em 15 casos no município). As restantes situações optaram pelo gozo dos 25 dias após o parto.

Nesse período, 7 colaboradoras do Município optaram por gozar o tempo total de licença de maternidade a que tinham direito.

Verifica-se, conforme tabela abaixo (29), que foram mais homens do que mulheres a gozar de licença de parentalidade entre 2020-2021, o que 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 N° Licenças Parental Exclusiva do Pai N° Licença Partilhada (25 dias após o parto)		
PAI	2	1
MÃE	-	1

Tabela 33- Gozo de licença parental entre 2020-2021 por sexo

Fonte: Município

São, ainda, concedidas aos trabalhadores/as do Município licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência. A autarquia também permite que os/as mesmos/as tomem uma decisão livre e sem constrangimentos ao nível laboral, cumprindo, na sua qualidade de organismo da administração pública, o que se encontra estipulado pela lei.

A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

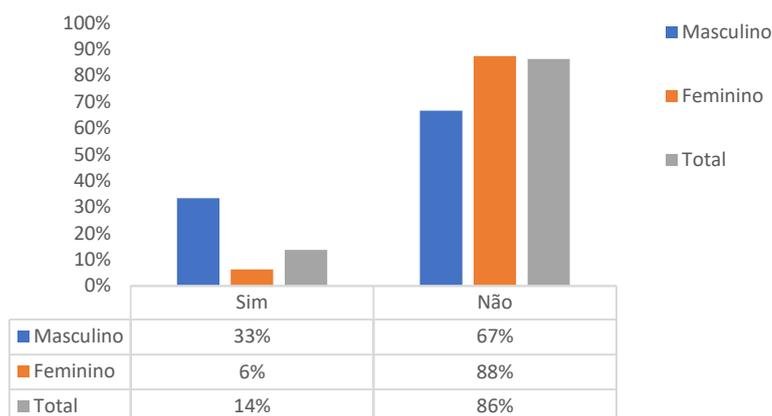


Gráfico 41 - A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?

Não é habitual as organizações concederem benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras - 86% dos/as inquirido/as responderam que não são concedidos (Gráfico 41).

A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

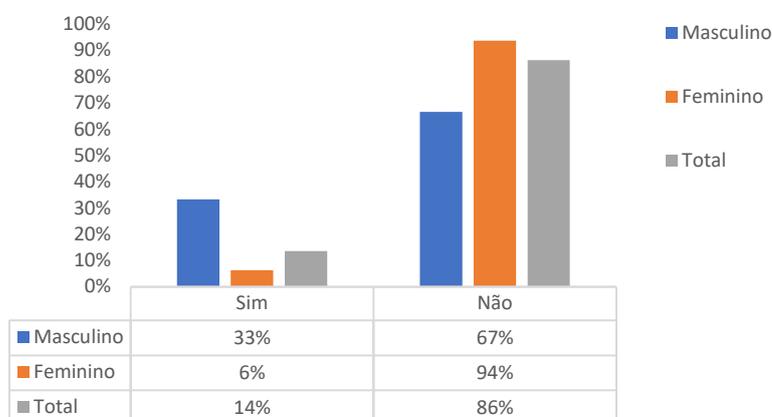


Gráfico 42- A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?

Assim como também não são habitualmente concedidos esses benefícios no caso da paternidade, aos colaboradores (94% dos/as inquiridos/as respondeu que não existem esses apoios para os pais) – Gráfico 42.

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?

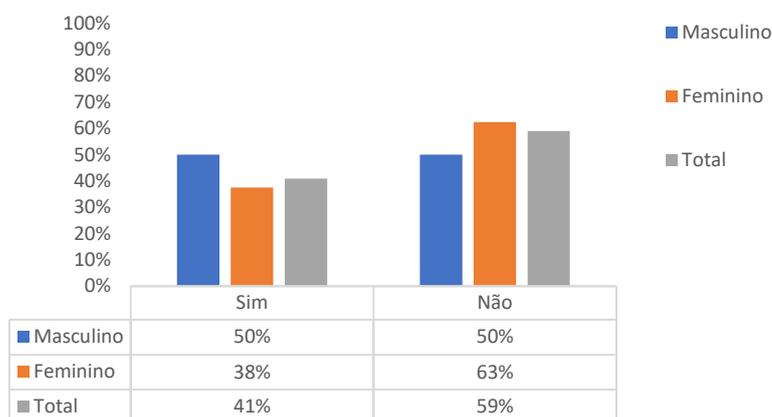


Gráfico 43 - A organização concede a colaboradoras licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência?

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 (59%) – Gráfico 43.

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?



Gráfico 44 - 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?

O mesmo acontece em relação aos colaboradores, um a vez que 59% 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 44).

A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

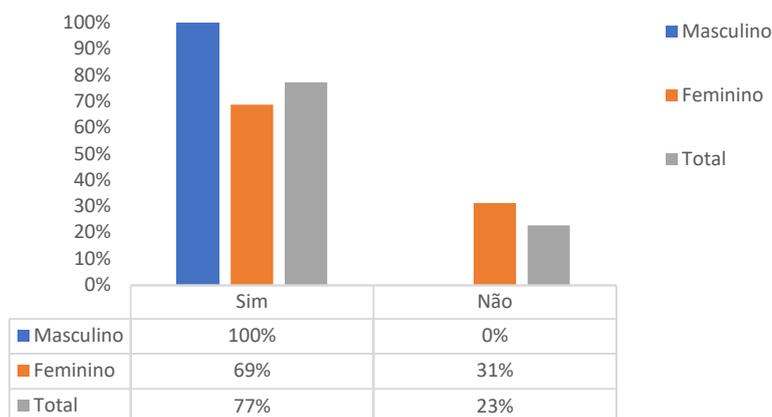


Gráfico 45 - A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?

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 (77%). Os homens são unânimes em relação a esta questão, respondendo na totalidade de forma afirmativa, sendo que 31% das mulheres discordam que haja efetivamente este incentivo na sua organização (Gráfico 45).

A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

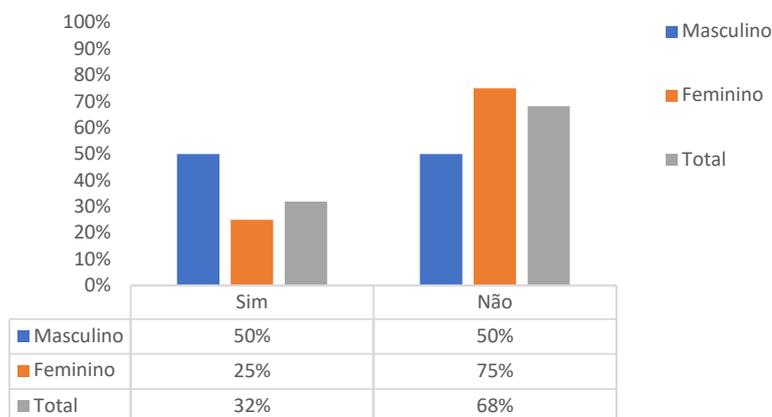


Gráfico 46 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

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 (68%) – Gráfico 46.

A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

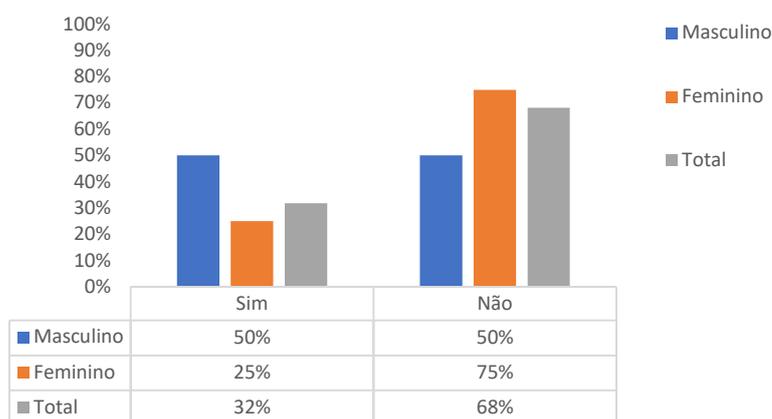


Gráfico 47 - A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?

O mesmo se verifica em relação aos colaboradores, em que 68% dos/as respondentes também refere que não são concedidas licenças com duração superior ao previsto na lei (Gráfico 47).

A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?



Gráfico 48- A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?



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, 64% dos/as inquiridos/as refere que sim e 36% refere que não. A opinião dos homens está mais dividida (50% “sim e 50% “não”), enquanto que a maior parte das mulheres (69%) afirma que a organização procede a contratações de substituição para esse fim (Gráfico 48).

## 5. Reflexões finais

O Município de Penafiel aposta na responsabilidade social, e como tal, pretende adotar boas práticas em matéria de Igualdade de Género e não Discriminação. Em termos gerais, verifica-se uma tendência do Município na implementação de uma abordagem integrada de género (*mainstreaming* de género) como dimensão estratégica na organização da entidade. Contudo, existem ainda alguns aspetos que podem ser melhorados e integrados no plano de ação para a promoção da igualdade de género que se definirá a partir deste diagnóstico local.

Na maioria dos setores da administração pública local já se encontram representados homens e mulheres. Note-se que a vereação, os cargos de chefia camarária, a direção intermédia de 3º grau ou inferior e a maioria das divisões municipais tem a representação de mulheres.

Destaca-se, no entanto, o facto de não haver um equilíbrio entre mulheres e homens que integram os quadros de pessoal do município (75% e 25%, respetivamente).

Ainda ao nível interno, as medidas que venham a integrar o Plano de Igualdade devem, sempre que possível, resultar de um diálogo participado entre o município e os/as seus/suas colaboradores/as. Devem, ainda, ser estratégias adequadas e úteis não só para o município, enquanto entidade, que daí deve retirar benefícios e vantagens em termos de rentabilidade e gestão laboral, mas igualmente, para os/as seus/suas colaboradores/as, tornando-se sustentáveis ao longo do tempo. Estas medidas devem promover a igualdade de género no local de trabalho, mas também permitir uma maior conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

A inclusão de objetivos relacionados com a promoção da igualdade de género e não discriminação no âmbito da avaliação do desempenho seria um incentivo importante, permitindo ao município assumir este tema como uma prioridade ao nível do desempenho das atividades dos/as seus/suas colaboradores/as. Embora não seja uma obrigação das normas do Conselho de Coordenador de Avaliação, seria um contributo importante para a manifestação expressa da vontade do município em promover a IG e não-discriminação no âmbito da atividade que os seus colaboradores desenvolvem.

No que respeita ao posicionamento remuneratório, as diferenças encontradas devem-se a diferentes tempos de serviço em funções públicas, bem como à avaliação do desempenho dos/as colaboradores/as. Assim, o importante será garantir que esta avaliação é imparcial, concreta e isenta de fatores que sejam penalizadores dos resultados em função do sexo do/a colaborador/a (por exemplo: ausências por licença de maternidade / paternidade, assistência à família...). Na função pública, existe uma tabela remuneratória que estabelece os valores base para cada categoria profissional, independentemente do sexo do/a trabalhador/a, que prevê que para iguais funções corresponda igual retribuição salarial.

A promoção de formação com vista à especialização na área da igualdade de género e não-discriminação deveria ser uma prioridade do município, através da sua inclusão no plano de formação interno que é executado em cada ciclo de gestão. Desta forma, seria possível assegurar a existência de colaboradores/as com especialização na área, que poderiam ter um contributo mais ativo, informado e participativo no que diz respeito à definição de estratégias e implementação de medidas que vão ao encontro do objetivo deste projeto e que permitam a sua sustentabilidade.

Quanto à promoção do diálogo social interno seria importante prever iniciativas que façam parte da atividade do município e visem a participação dos/as colaboradores/as de um modo mais sistemático.



Ao nível interno o município promove o respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente, através da divulgação de ferramentas que regulem e sensibilizem os/as seus/suas colaboradores/as para a adoção de comportamentos nesse sentido, como por exemplo, o código de conduta interno.

No que respeita à promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, o Município tem adotado algumas medidas nesse sentido, adotando algumas boas práticas (flexibilização e adaptação de horários de trabalho). Contudo, há ainda a possibilidade de melhorar a este nível. Por exemplo, com a regularização da modalidade de teletrabalho, e uma vez que já foi uma realidade no Município durante a pandemia, talvez seja possível que a mesma possa tornar-se uma forma de gestão da organização do trabalho mais utilizada no Município, mesmo após o contexto pandémico. O Município poderia também apostar, num âmbito alargado também ao público em geral, em programas familiares, aproveitando o vasto potencial que tem em termos turísticos (por exemplo, através da dinamização de peças teatrais em espaços emblemáticos do município, promoção de momentos de lazer e ocupação de tempos livres, etc.)

A par deste aspeto, deveria haver uma maior divulgação dos direitos em relação à igualdade e à não discriminação em função do sexo, maternidade e parentalidade.

Foi possível concluir também que apesar de haver já alguma preocupação na utilização de uma linguagem adequada (neutra e inclusiva) na comunicação interna e externa, é necessário uma revisão dos documentos em utilização pelo Município e a estruturação dessas regras para produção documental e utilização de imagens na comunicação interna e externa.

É necessário apostar num tratamento de dados mais detalhado e que contemple a diferenciação de dados, nomeadamente, entre as categorias masculino e feminino, pois nem sempre se consegue analisar os dados existentes tendo em conta a dimensão do género. Uma das maiores lacunas é o facto de não haver informação suficiente desagregada por sexo. Assim como informação recolhida e tratada que permita verificar o impacto do cruzamento de diferentes variáveis de modo a verificar se existem assimetrias e desigualdades sociais na população (ex: sexo, idade, nacionalidade, raça, etnia, orientação sexual, deficiência) - interseccionalidade.

O Município manifesta preocupação em integrar a perspetiva de género nas políticas, programas e medidas implementadas a vários níveis: educação, saúde, ação social e cultura. Estas medidas têm vindo a reforçar o princípio da igualdade, e não-discriminação, promovendo a inclusão e desenvolvimento social, contudo salienta-se a necessidade de reforçar uma abordagem mais específica em cada uma delas.

Considera-se relevante a implementação de uma política de monitorização e avaliação mais efetiva, nas condições de vida das mulheres e dos homens, assim, como uma articulação entre as entidades que atuam junto da população no sentido de haver uma recolha de dados mais promissora que permita avaliar dimensões relacionadas com as suas vulnerabilidades, boas práticas ou necessidades de melhoria. Torna-se ainda necessário uma atuação efetiva na população de modo a sensibilizar e alerta-la para a promoção da igualdade e não discriminação.

O Município assegura respostas integradas à população mais vulnerável, designadamente idosos/as, crianças e jovens, pessoas com deficiência, imigrantes, refugiados, pessoas carenciadas e desempregadas, vítimas de violência doméstica. Esta articulação é feita em parceria com entidades locais, promovendo sinergias e dando respostas às necessidades destas pessoas, atuando numa lógica de cooperação e promoção do bem-estar e qualidade de vida dos/as munícipes.



Destacam-se algumas respostas sociais no Concelho, que visam, entre outros objetivos, promover a igualdade de oportunidades: apoio à habitação, habitação social, ajudas técnicas, apoio alimentar e fornecimento de outros bens de primeira necessidade, comparticipação da medicação, ajuda económica através do Rendimento Social de Inserção, tarifas sociais, projetos na área da inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade e suas famílias, bolsas de estudo, ação social escolar, transporte escolar e grupos de voluntariado.

Ao nível da prevenção da violência contra as mulheres/homens e violência doméstica (VD), salienta-se o trabalho em rede realizado pelo Gabinete Janela Aberta, assim como as várias iniciativas de formação / sensibilização na área direcionadas a público em geral e específico (ex: GNR, comunidade escolar). Penafiel tem estabelecido as parcerias e protocolos necessários que permitem cada vez mais estar preparado para fazer face a esta problemática também identificada no concelho.

A formação do pessoal docente nesta matéria é cada vez mais importante e deve ser promovida como uma prática recorrente nos agrupamentos de escolas do município. Embora alguns já o façam, outros carecem de incentivo para que possam também levar a cabo iniciativas deste tipo. Os docentes são importantes agentes da comunidade educativa que contribuem para a formação cívica e pessoal dos/as seus/suas alunos/as, e para a desmistificação e prevenção do preconceito, dos estereótipos e papéis de género. É crucial apostar na formação específica deste público pelas razões apresentadas, bem como de outros atores locais estratégicos que possam dessa forma desenvolver um trabalho mais orientado e informado no âmbito da promoção da igualdade de género e não discriminação e na prevenção da violência.

No ensino, verifica-se que a taxa de analfabetismo nas mulheres é, ainda, superior à dos homens, embora tenha vindo a reduzir. É importante que haja igualdade de oportunidades no acesso ao ensino por parte das mulheres e dos homens, assim como às diferentes áreas científicas com base na preferência dos/as alunos/as, não sendo essas escolhas condicionadas por estereótipos, nem papéis sociais de género.

No que diz respeito ao acesso e disponibilização de informação, o município utiliza frequentemente os diversos meios, entre eles as redes sociais, como forma de comunicação externa, devendo ser tido em atenção o uso de linguagem e imagens que sejam de natureza neutra e inclusiva.

Também são promovidas reuniões com a participação da comunidade em geral o que é um aspeto positivo na promoção do diálogo social externo e na auscultação dos/as seus/suas municípios.

No âmbito da prevenção da infoexclusão relativamente à utilização tecnologias da informação e comunicação (TIC) por parte da população idosa, a Universidade Sénior da ADISCREP tem promovido ações nesse sentido, contribuindo não só para ocupação dos seus tempos livres, como também combatem o isolamento social e seus efeitos psicológicos, e permitem o enriquecimento cognitivo e cultural, a comunicação, partilha de experiências e a prevenção da infoexclusão.

Na área da saúde, destaca-se a criação do Conselho Municipal de Saúde para uma estratégia integrada e participada nessa área. Tem sido implementada medidas no sentido de potenciar a sensibilização / informação, a reinserção de pessoas com comportamentos aditivos e dependências, o apoio na aquisição de medicamentos, os rastreios gratuitos e outros serviços de apoio à população com o objetivo de proporcionar o acesso a melhores condições de saúde e a tratamento adequados às suas necessidades, permitindo a melhoria da qualidade de vida dos seus municípios. A saúde é uma das prioridades do Município de Penafiel, salientando-se o facto de ter integrado, desde 2021, a Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis.



Na área da saúde é possível promover uma proximidade junto dos/as munícipes, designadamente, através da criação de Unidades móveis de saúde ou promover novas formas de acesso aos serviços como por exemplo a criação de postos de tele-saúde ou assegurar transporte para deslocação a esses serviços, particularmente para a população idosa e mais distante dos mesmos, permitindo alargar as oportunidades de acesso dos/as munícipes aos serviços de saúde. Note-se que O Município em parceria com o ACES VSS já disponibiliza transporte gratuito a mulheres do Concelho, no âmbito do diagnóstico / tratamento do cancro da mama.

No que se refere à população jovem, é importante manter a promoção de ações de sensibilização na área da saúde, em particular, sobre educação sexual, género e acesso aos serviços de saúde, que poderão ser promovidas nas escolas e dirigidas também à população em geral. Note-se que quando as pessoas não se enquadram nas normas, relações ou papéis de género socialmente estabelecidos ficam, muitas vezes, expostos à discriminação ou exclusão social, o que traz consequências negativas para a saúde dos próprios, contribuindo para taxas de morbilidade e mortalidade evitáveis em mulheres e homens ao longo da vida.

A formação e sensibilização no âmbito da saúde do imigrante, bem como sobre o tema da saúde reprodutiva para públicos-estratégicos seria uma mais valia para o Município.

Ao nível cultural, Penafiel aposta na variedade da oferta e sua divulgação. Envolve as entidades locais e procura rentabilizar a utilização dos equipamentos existentes. Na sua oferta cultural ou nos projetos, atividades e/ou concursos que o Município promove é importante incluir também atividades que possam estar relacionadas com temas como a igualdade de género, não discriminação, orientação sexual, deficiência, imigração, tráfico de seres humanos, diferenças sociais, culturais, raciais e étnicas, contribuindo para a desmistificação de estereótipos e papéis sociais de forma a sensibilizar e envolver a comunidade na reflexão e transformação social.

O associativismo é uma realidade do concelho de Penafiel e trata-se de uma forma de o Município também promover a participação cívica nas várias áreas da sua intervenção. Contudo, é necessário apostar numa maior recolha de informação /dados estatísticos sobre a dinâmica destas entidades, assim como torna-las sensíveis para a temática da igualdade de género e não-discriminação no âmbito da sua atividade e do funcionamento dos seus órgãos representativos.

No que diz respeito ao Desporto, são várias as associações representadas no concelho, assim como as modalidades disponíveis. Contudo, a atividade desportiva envolve, ainda, poucas mulheres e raparigas comparativamente com o sexo masculino. Assim, deve-se fomentar a integração do sexo feminino em modalidades desportivas, em particular, nas que estão menos representadas. Nota-se que há modalidades que são tipicamente representadas por um dos sexos no que diz respeito ao número de praticantes.

No desporto escolar, as raparigas encontram-se também em minoria em relação aos rapazes, devendo-se incentivar a um maior equilíbrio.

O Município disponibiliza aos/às seus/suas munícipes os equipamentos existentes para a prática de atividades desportivas, promovendo hábitos de vida saudável e a ocupação de tempos livres de crianças, jovens, adultos e da população mais idosa.



Na área do emprego, apesar de ser um aspeto positivo a diminuição da taxa de desemprego no município, nos últimos anos, as mulheres continuam a apresentar uma taxa de desemprego mais elevada que homens.

Existe em Penafiel dois Gabinetes de Inserção Profissional (GIP), em Fonte Arcada e Rio de Moinhos, que desenvolvem a sua atividade em parceria com o IEFP. O GIP tem um papel relevante na integração socioprofissional da população desempregada e na captação de recursos humanos para o preenchimento de vagas de emprego no Município, em determinadas atividades profissionais. Estes serviços poderão ter um contributo importante para a sensibilização junto de entidades empregadoras para as questões mais relacionadas com a igualdade de oportunidade e de género no local de trabalho e no âmbito dos processos de recrutamento, assim como na prevenção da discriminação no mercado de trabalho.

Ao nível do emprego, existem diferenças salariais em termos de ganho médio mensal quando se compara homens e mulheres, sendo que os primeiros auferem em média um salário superior. Seria de apostar numa maior sensibilização nesta área, de forma a promover a igualdade entre ambos os sexos, fazendo corresponder a igual trabalho igual valor salarial, independentemente do sexo do/a trabalhador/a.

A sustentabilidade ambiental é também uma preocupação do município e, como tal, têm sido levadas a cabo várias iniciativas nesse sentido. A Agenda 21 Local (A21L), a certificação do Sistema de Gestão da Qualidade ambiental e a avaliação da satisfação dos munícipes são exemplos de boas práticas a este nível.

Apesar de o Município disponibilizar vários recursos online no âmbito da sensibilização, informação e educação ambiental, visando a utilização eficiente e prevenção do desperdício dos recursos disponíveis, utilizando-os de forma responsável, sem comprometer o das gerações futuras, seria também importante que no âmbito do Plano de Sustentabilidade Local estivessem previstas outras ações para a população em geral e/ou públicos estratégicos neste âmbito.

Deste modo, conclui-se que o Município de Penafiel poderá ainda levar a cabo várias ações no âmbito da promoção da igualdade de género e não-discriminação, nomeadamente, em parceria com as entidades locais, nas suas diversas áreas de atuação.

## 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 carácter 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, Strarsbourg.*

## 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](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 oferece.

# 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 (feminidade 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](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.

## PERSPETIVA 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](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](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 em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>



## 7. Referências Bibliográficas

Associação Portuguesa de Apoio à Vítima - APAV. (2019). Barómetro APAV – Intercampus. Perceção da população sobre Discriminação e Crimes de Ódio.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género – CIG (2021). Igualdade de género em Portugal – Boletim Estatístico 2021.

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 Protecção Social*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: Lisboa

ILGA Portugal (2019). Relatório Anual 2019 Discriminação Contra Pessoas LGBTI+. Observatório da Discriminação Contra Pessoas LGBTI+.

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.

World Health Organization [WHO]. (2014). World Health Statistics.

### 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 a 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\\_elimizacao\\_todas\\_formas\\_discriminacao\\_contra\\_mulheres.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_elimizacao_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 de lei nº23/2019, 30 de janeiro. Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde.

Decreto Lei n.º 21/2019, de 30 de Janeiro. COMPETÊNCIAS DOS ÓRGÃOS MUNICIPAIS E DAS ENTIDADES INTERMUNICIPAIS NO DOMÍNIO DA EDUCAÇÃO.

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 n.º 48/95, de 15 de Março – Código Penal.

Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro - CONSELHOS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO E CARTA EDUCATIVA

Decreto-Lei nº 496/77, de 25 de Novembro de 1977 - Altera Decreto-Lei nº 47 344 de 25-11-1966 (Código Civil)

Deliberação n.º 974 de 21/10/2019. Nomeação das Conselheiras para a Igualdade de género interna e externa. 21 de outubro de 2019. Câmara Municipal de Penafiel.

Despacho conjunto nº 453/2004 de — 27 de Julho. Diário da República - II série. MINISTÉRIOS DA EDUCAÇÃO E DA SEGURANÇA SOCIAL E DO TRABALHO

Despacho Municipal de Constituição da Equipa para a Igualdade a Vida Local (EIVL) interna e externa. 10 de maio de 2021. Câmara Municipal de Penafiel.

Diagnóstico Social de Penafiel (2014). Município de Penafiel.

Estratégia Local de Habitação de Penafiel. (2020). Município de Penafiel.

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 (LTFP).

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 n.º 83/2015, de 5 de agosto. Trigesima oitava alteração ao Código Penal, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, autonomizando o crime de mutilação genital feminina, criando os crimes de perseguição e casamento forçado e alterando os crimes de violação, coação sexual e importunação sexual, em cumprimento do disposto na Convenção de Istambul.

Lei de proteção de crianças e jovens em perigo. Lei n.º 147/99. Diário da República n.º 204/1999, Série I-A de 1999-09-01. Alterada pela Lei n.º 26/2018, de 05/07.

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 Cívicos e Políticos (1966, ONU) - **Acessível em:** [https://www.idn.gov.pt/pt/formacao/educacao/recursos/Documents/Direitos%20Humanos%20e%20Direito%20Internacional%20Humanitário/Pacto\\_Internacional\\_sSbre\\_os\\_Direitos\\_Civis\\_e\\_Políticos.pdf](https://www.idn.gov.pt/pt/formacao/educacao/recursos/Documents/Direitos%20Humanos%20e%20Direito%20Internacional%20Humanitário/Pacto_Internacional_sSbre_os_Direitos_Civis_e_Políticos.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](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 de Desenvolvimento Social (2015-2020). Município de Penafiel.



Plano Estratégico de Mobilidade da Cidade de Penafiel 2009-2020. (2009). Município de Penafiel.

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 n.º 128/2009, de 30 de janeiro - Regulamenta as medidas «Contrato emprego-inserção» e «Contrato emprego-inserção+»

Portaria n.º 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 - Rede de Municípios Solidários com as vítimas de violência doméstica. (2014).

Protocolo de Cooperação assente na temática da violência doméstica. 8 de fevereiro de 2017. com o Ministério Público da comarca do Porto Este.

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.

Regulamento Interno do Conselho Local de Ação Social de Penafiel (CLAS). Município de Penafiel.

Regulamento n.º 176/2022 de 16 de fevereiro – Regulamento Municipal do Direito à Habitação em Penafiel. Município de Penafiel.

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](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

APAV - <https://www.apav.pt/>

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/>

ILGA Portugal – Intervenção Lésbica, Gay, Bissexual, Trans e Intersexo - <https://ilga-portugal.pt>

Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) - <https://eige.europa.eu>

Instituto Nacional de Estatística (INE) - <https://www.ine.pt>

Município de Penafiel - <https://www.cm-penafiel.pt/>

PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo - <https://www.pordata.pt/>

Segurança Social - <https://www.seg-social.pt/>

# 8. Anexos



## Anexo 1 - Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração

Homologo

**PORTUGAL  
MAIS IGUAL**  
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA  
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO  
2018 - 2030



**CIG**

COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros



sentir penafiel



### PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE PENAFIEL



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu

## 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 2030 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 impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e

entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na 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 PENAFIEL**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 501073663, com sede em Praça do Município, 4564-002 PENAFIEL, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, Antonino Aurélio Vieira de Sousa, 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:

- 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 início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

## CLÁUSULA QUINTA

### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
  - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
    - i. Um/a investigador/a ou especialista;

- ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada 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 (governança, 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.

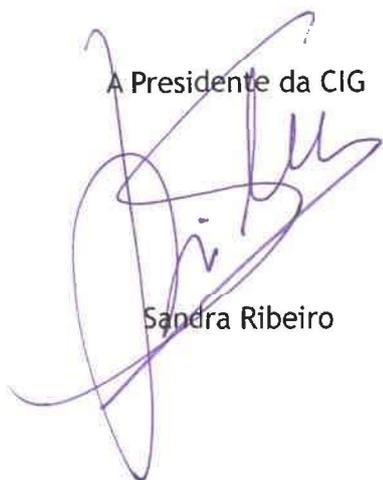
## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

### 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 Penafiel



Antonino Aurélio Vieira de Sousa

## Anexo 2 – Constituição da EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local



Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde

DESPACHO: *Concordo*  
*que presente proposta e*  
*assunto para a EIVL os*  
*efeitos e entidades*  
*propostas.*  
O Presidente da Câmara  
  
(Antonino de Sousa, Dr.)  
10/05/2021

Penafiel, 05 de maio de 2021

### ASSUNTO: Proposta para constituição da EQUIPA PARA A IGUALDADE DA VIDA LOCAL

Considerando o protocolo de colaboração celebrado entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Penafiel, aprovado por deliberação n.º 811 da reunião de Câmara de 20 de maio de 2019;

Conforme previsto na alínea b) da cláusula quarta do referido protocolo, constitui uma das obrigações do município a criação de uma Equipa para a Igualdade da Vida Local - EIVL.

Em conformidade com a cláusula 5, do protocolo estabelecido, a EIVL é composta por 5 a 10 elementos, nomeados pelo Sr. Presidente da Câmara.

Face ao exposto, na qualidade de Conselheira Interna para a Igualdade que assume a função de ponto focal do Município, proponho a seguinte composição da EIVL:

**Presidente da Câmara Municipal – Dr. Antonino de Sousa**

**Conselheiros Locais Interno – Dr.ª Susana Dias**

**Externo – Dr.ª Manuela Santos**

Praça do Município  
4560-002 Penafiel  
Tel: 255 710 714



penafiel@cm-penafiel.pt  
www.cm-penafiel.pt  
NIF: 501.073.663



Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde

**Dirigentes da Câmara Municipal:**

Recursos Humanos: Dr. Manuel Fernando

Orçamento: Dr. António Barbeitos

Urbanismo: Eng. Alexandre Couto

Intenção Social: Dr.ª Carla Vieira

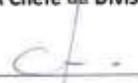
Educação: Dr. João Lameiras

**Investigador/a ou especialista:** Dr.ª Maria Azevedo, Professora Coordenadora do Departamento de Educação do Instituto Superior de Ciências de Educação do Douro, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento no âmbito da Educação e especialização na área de Públicos Estratégicos para a obtenção da especialização em Igualdade de Género, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

**Representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND:** Associação para Desenvolvimento de Figueira, dispõe de uma Casa de Abrigo para mulheres vítimas de violência Doméstica "Casa Rosa do Pisão", de uma estrutura de acolhimento de emergência de vítimas de violência doméstica e do Gabinete de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica "Janela Aberta".

À consideração do Sr. Presidente.

A Chefe da Divisão,

  
\_\_\_\_\_  
(Susana Dias, Dra.)

Praça do Município  
4560-002 Penafiel  
Tel: 255 710 714



penafiel@cm-penafiel.pt  
www.cm-penafiel.pt  
NIF: 501 073 663

### Anexo 3 – Despacho de nomeação da Conselheira Local para a Igualdade - interna e externa



#### CERTIDÃO

**ANTÓNIO FERNANDO MESQUITA BARBEITOS, DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE GESTÃO ORGANIZACIONAL DA CÂMARA MUNICIPAL DE PENAFIEL:**

----- CERTIFICA, que esta Câmara Municipal, na reunião ordinária pública, realizada a 21 de outubro de 2019, tomou a deliberação n.º 974, que de seguida se transcreve: -----

----- **Deliberação n.º 974 de 21/10/2019** -----

----- **Assunto:** Nomeação das seguintes Conselheiras Locais para a igualdade, no âmbito do protocolo de cooperação celebrado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Penafiel: Lucinda Susana Barbosa Dias Alves, como Conselheira Interna e Maria Manuela Morcira dos Santos, como Conselheira Externa . -----

----- **Proposta:** Subscrita pelo Senhor Presidente da Câmara, datada de 2019-10-16, documento que se dá por inteiramente reproduzido e que passa a fazer parte integrante desta ata. -----

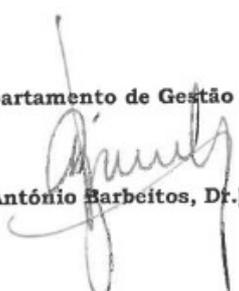
----- **Documentos que acompanharam a proposta:** Proposta subscrita pelo Senhor Presidente da Câmara, datada de 2019-10-16 e dois Curriculum Vitae, documentos que se dão por inteiramente reproduzidos e que passam a fazer parte integrante desta ata. ---

----- **Votação:** Aprovado por unanimidade. -----

----- Esta deliberação foi aprovada em minuta para produzir efeitos imediatos. -----

----- Penafiel, 2019-10-23 -----

O Diretor do Departamento de Gestão Organizacional,

  
(António Barbeitos, Dr.)



## Anexo 4 – Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio à vítimas de violência doméstica – Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (Página 1)



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

### PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

#### *Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa*

*(Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel, Resende)*

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, e ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.

No âmbito do processo de descentralização administrativa através da transferência de competências das Autarquias Locais para as Comunidades Intermunicipais, a



Página 1 de 28



Cofinanciado por:





PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIM-TS) viu em todas as matérias essa delegação concretizada por unanimidade através das Assembleias Municipais dos seus onze municípios associados.

A CIM-TS pretende dar resposta ao processo de modernização da administração autárquica à escala intermunicipal, dirigido ao domínio estratégico de intervenção "Reforçar a inclusão social, a qualidade de vida e a coesão territorial" que se afigura particularmente relevante atendendo à heterogeneidade do território.

Concretamente a transferência de competências no domínio da Justiça, ao abrigo do artigo 35º do nº 50/2018 de 16 de agosto e do artigo 2º do Decreto-Lei nº 101/2018 de 29 de novembro, passando a CIM-TS a ter competência nos seguintes domínios:

- Reinserção social de jovens adultos;
- Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica;
- Rede dos julgados de paz;
- Apoio às vítimas de crimes.

Especificamente no âmbito Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, nos termos do artigo 5º do Decreto-Lei nº 101/2018, a CIM-TS tem competência para, no âmbito do respetivo território, definir ações ou projetos de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD) e de proteção e assistência das suas vítimas, que contribuem para a prossecução da igualdade e da não discriminação, incluindo a discriminação interseccional, designadamente:

- Realizar ações ou projetos de sensibilização e informação sobre a VMVD, em articulação com os parceiros locais;
- Implementar e monitorizar as ações ou projetos, em articulação com as demais entidades com competências nesta área;
- Participar na promoção, constituição, organização e funcionamento de estruturas de atendimento que assegurem, de forma integrada e com caráter de continuidade, o atendimento, apoio e reencaminhamento personalizado das vítimas e seus filhos menores ou maiores com deficiência na sua dependência, tendo em vista a sua proteção e assistência.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Resulta do exórdio do DL 101/2018 que "Os municípios e as entidades intermunicipais passam a garantir também a efetiva territorialização das políticas públicas em matéria de igualdade entre mulheres e homens, de prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e de combate à discriminação em razão do sexo, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, concorrendo para os objetivos previstos na estratégia e planos de ação nacionais para a igualdade e a não discriminação em particular, na área da prevenção e combate à violência doméstica, a transferência de competências para os municípios é fundamental para assegurar a cobertura da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, em articulação estreita com a administração direta e indireta do Estado e as organizações da sociedade civil."

No âmbito deste protocolo a CIM-TS assumirá a plataforma de concertação estratégica e operacional, no sentido, da garantia de uma cobertura territorial numa lógica intermunicipal, qualificação das estruturas de apoio à vítima e respostas existentes, coesão do tratamento e disponibilização de informação e indicadores a nível intermunicipal.

Assim, entre:

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

Município de Amarante, sito na Alameda Teixeira de Pascoas, 4600-011 Amarante, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Luís Gaspar Jorge, como segundo outorgante;

Município de Baião, sito na Praça Heróis do Ultramar, 4640 - 158 Campelo - Baião, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Joaquim Paulo de Sousa Pereira, como terceiro outorgante;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Município de Castelo de Paiva, sito no Largo do Conde, 4550 - 102 Castelo de Paiva, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus, como quarto outorgante;

Município de Celorico de Basto, sito na Praça Cardeal D. António Ribeiro, nº 1, 4890 - 291 Celorico de Basto, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Joaquim Monteiro da Mota e Silva, como quinto outorgante;

Município de Cinfães, sito no Largo Paços do Concelho, 4690 - 030 Cinfães, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Armando da Silva Mourisco, como sexto outorgante;

Município de Felgueiras, sito na Praça da República nº76, 4610 - 105 Felgueiras, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Nuno Alexandre Martins Fonseca, como sétimo outorgante;

Município de Lousada, sito na Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695 Lousada, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Pedro Machado, como oitavo outorgante;

Município do Marco de Canaveses, sito no Largo Sacadura Cabral, 4630 - 219 Marco de Canaveses, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Cristina Lassalette Cardoso Vieira, como nono outorgante;

Município de Paços de Ferreira, sito na Praça da República nº 46, 4590-527 Paços de Ferreira, neste ato representado pela Presidente da Câmara Municipal, Humberto Fernando Leão Pacheco de Brito, como décimo outorgante;

Município de Penafiel, sito na Praça do Município, 4564 - 002 Penafiel, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Antonino Aurélio Vieira de Sousa como décimo primeiro outorgante;



Página 4 de 28



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Município de Resende, sito nos Paços do Concelho, Av. Rebelo Moniz, 4660 - 212 Resende, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Manuel Joaquim Garcez Trindade, como décimo segundo outorgante;

Associação para o Desenvolvimento de Figueira, com sede na Rua do Centro Social, n.º 271, 4575-244 Figueira, em Penafiel, neste ato representada pelo Presidente da Direção, Ângelo Guedes, como décima terceira outorgante;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Joaquim Pereira Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, como décima quarta outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social do Porto do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital do Porto do ISS, I.P., com sede na Rua de António Patrício 262, 4199-001 Porto, em Porto, neste ato representado pelo Diretor Miguel Cardoso, décimo quinto outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Aveiro do ISS, I.P., com sede na Rua Dr. Alberto Soares Machado, 3804-504, em Aveiro, neste ato representado pelo Diretor, Fernando Mendonça, como décimo sexto outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Braga do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Braga do ISS, I.P., com sede na Praça da Justiça, 4719-003, em Braga, neste ato representado pelo Diretor, João Ferreira como décimo sétimo outorgante;

Centro Distrital de Segurança Social de Viseu do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Viseu do ISS, I.P., com sede na Avenida António José de Almeida, edifício do MAS, 3514-511, em Viseu, neste ato representado pela Diretora, Márcia Martins, como décimo oitavo outorgante;



Página 5 de 28



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P. - Delegação do Norte, com sede na Rua Eng. Ezequiel de Campos 488, 4149-004, no Porto, neste ato representada pela Delegada Regional, Carla Vale, como décimo nono outorgante;

Direção Geral dos Estabelecimentos Gerais, adiante designada por DGEStE - Norte, com sede na Rua de António Carneiro 98, 4300-096, em Porto, neste ato representada pelo Delegado Regional de Educação da Região Norte, João Miguel dos Santos Gonçalves, como vigésima outorgante;

Direção-Geral da Administração Escolar, adiante designada DGAE, com sede na Avenida 24 de Julho, 142, 1399-024, em Lisboa, neste ato representada pela Diretora Geral, Susana Castanheira Lopes, como vigésima primeira outorgante;

Administração Regional de Saúde do Norte, adiante designada de AR Norte, com sede na Rua de Santa Catarina 1288, 4000-477, em Porto, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo, Carlos Nunes, como vigésima segunda outorgante;

Procuradoria da República da Comarca do Porto-Este, com sede no Palácio da Justiça - Av. Egas Moniz - 4564-001, em Penafiel, neste ato representada pela Magistrada Coordenadora do Ministério Público da Comarca do Porto Este, Maria José Eleutério, como vigésima terceira outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Aveiro, com sede no Palácio da Justiça, Praça Marquês de Pombal, 3814-502, em Aveiro, neste ato representada pelo Magistrado Coordenador do Ministério Público da Comarca de Aveiro, José Manuel Gonçalves Oliveira Fonseca, como vigésima quarta outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Braga, com sede no Palácio da Justiça, Praça da Justiça, 4719-004, em Braga, neste ato representada pelo Magistrado Coordenador do Ministério Público da Comarca de Braga, Jorge Gonçalves, como vigésima quinta outorgante;



Página 6 de 28



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Procuradoria da República da Comarca de Viseu, com sede no Palácio da Justiça, Avenida da Europa 3514-506, em Viseu, neste ato representada pelo Magistrado Coordenador do Ministério Público da Comarca de Viseu, em substituição, José António Duarte Abrantes, como vigésima sexta outorgante;

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P., através da Delegação do Norte, adiante designado por INMLCF, I.P., com sede em Jardim Carrilho Videira, 4050-167, em Porto, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, Francisco Corte Real, como vigésimo sétimo outorgante;

Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, adiante designada por DGRSP, sede na Travessa Cruz do Torel nº 1, 1150-122, em Lisboa, neste ato representada pelo Diretor-Geral, Rómulo Augusto Marreiros Mateus, como vigésima oitava outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Amarante, sede na Rua Dr. Miguel Pinto Martins, nº 35, 4600-090 em Amarante, neste ato representada pela Secretária Ana Carvalho, como vigésima nona outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Baião, sede na Rua Comandante Agatão Lança, nº 59, 4640-142 em Baião, neste ato representada pela Presidente Arlete Miranda, como trigésima outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva, sede no largo do Conde 4550-101 em Castelo de Paiva, neste ato representada pela Presidente Giselda Neves, como trigésima primeira outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Cinfães, sede no Lugar dos Outerinhos 4690-873 em Cinfães, neste ato representada pela Presidente Maria Beatriz Santos, como trigésima segunda outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Felgueiras, sede na Praça Vasco da Gama, 4610-118 em Felgueiras, neste ato representada pela Secretária Silvia Assis, como trigésima terceira outorgante;



Página 7 de 28



COMISSÃO PARA A CIDADANIA  
E A IGUALDADE DE GÉNERO  
Presidência do Conselho de Ministros

Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA  
Fundo Social Europeu



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Lousada, sede na Praça Dr. Francisco Sá Carneiro, 4620-695 em Lousada, neste ato representada pela Presidente Vera Reis, como trigésima quarta outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Marco de Canaveses, sede na Edifício Marco Fórum, 21 - Av. Dr. Francisco Sá Carneiro, nº 235 Piso 1, 4630-205 em Marco de Canaveses, neste ato representada pela Presidente Paula Matias, como trigésima quinta outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Paços de Ferreira, sede na Praça da República nº 46, 4590-527 em Paços de Ferreira, neste ato representada pela Presidente Marta Sousa, como trigésima sexta outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Penafiel, sede na Praça do Município, 4564-002 em Penafiel, neste ato representada pela Presidente Maria Coelho, como trigésima sétima outorgante;

Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Resende, sede na Avenida Rebelo Moniz, 4660-212, em Resende, neste ato representada pela Presidente Maria José Rodrigues Dias, como trigésima oitava outorgante;

Guarda Nacional Republicana, com sede no Largo do Carmo, 1200-092 Lisboa, neste ato representada pelo Comandante-Geral o Tenente-General Luís Francisco Boteiro Miguel como trigésima nona outorgante;

Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, com sede na Avenida José Júlio 42, Penafiel, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Intermunicipal, Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus, como como quadragésima outorgante.

É celebrado o presente protocolo, que se rege pelas cláusulas seguintes:



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente protocolo tem por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território definido na cláusula 3.ª, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 Portugal + Igual (ENIND) e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Cláusula 3.ª

Âmbito geográfico

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

- Amarante
- Baíão
- Castelo de Paiva
- Celorico de Basto
- Cinfães
- Felgueiras
- Lousada
- Marco de Canaveses
- Paços de Ferreira
- Penafiel
- Resende.

Cláusula 4.ª

Comissão Técnica de Acompanhamento

- O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
- São competências da CT, designadamente:
  - A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
  - Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais de com outros eventuais parceiros que, em



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- cada território, assegurem ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;
- Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
  - Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/as dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta do (s) município (s) outorgante (s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
  - Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
  - Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 21.ª [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
  - A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.

Cláusula 5.ª

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

- Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- Designar pontos focais para integrarem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;
- Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respetivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;
- f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], e da CT nos termos da cláusula 21.ª [Execução e Avaliação].

**Cláusula 6.ª**

**Obrigações dos municípios**

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, de acordo com a sua capacidade de resposta, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com os recursos humanos e equipamentos necessários no município, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a CIM-TS, nos termos da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes;
- c) Contribuir, cada Município, sem prejuízo do estabelecido na alínea a), com o valor anual de €1.135,76 (mil cento e trinta e cinco euros e setenta e seis cêntimos) a entregar à entidade coordenadora, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da assinatura do presente protocolo, tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);
- d) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- e) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- f) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam conceber



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;

- g) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;
- h) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respetivo plano de ação.

**Cláusula 7.ª**

**Obrigações da Associação para o Desenvolvimento de Figueira**

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos e equipamentos necessários, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a CIM-TS, nos termos da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;
- c) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- d) Participar na CT;

**Cláusula 8.ª**

**Obrigações da CIG**

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 20.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;

- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 20.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

Cláusula 9.ª

Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social do Porto, Aveiro, Braga e Viseu do ISS, I.P.

Compete ao Centro Distrital do Porto, Aveiro, Braga e Viseu do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;
- b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus stakeholders.

Cláusula 10.ª

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEFP, I.P., Delegação Regional do Norte, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus stakeholders.

Cláusula 11.ª

Obrigações DGESTE - DSR do Norte

Compete à DGESTE - DSR do Norte, no âmbito do presente protocolo e tendo em vista a realização de ações conjuntas em matéria de educação, designadamente:

- a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, projetos, seminários, workshops e debates públicos sobre boas práticas na prevenção e combate à VMVD, designadamente violência no namoro e práticas tradicionais nefastas incluindo a mutilação genital feminina, e de promoção das demais áreas da ENIND;
- b) Promover nos estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no namoro;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas.

Cláusula 12.ª

Obrigações DGAE

Compete à DGAE, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade, prestando-lhe informação cabal sobre os seus direitos decorrentes da aplicação do Estatuto de Vítima de Violência Doméstica à situação profissional de docente ou não docente;
- b) Promover a transferência, a seu pedido, caso se verifiquem os pressupostos legais, para outro estabelecimento de ensino, de forma célere e sigilosa.



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Divulgar a ENIND e promover ações de formação, informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, com particular atenção aos técnicos que realizam atendimento a pessoal docente e pessoal não docente na DGAE e nas escolas;
- d) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD alvo de procedimentos por parte da DGAE.

**Cláusula 13.ª**

**Obrigações da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.**

Compete à ARS- Norte, I.P., no âmbito do presente protocolo:

- a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;
- b) Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;
- c) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.

**Cláusula 14.ª**

**Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de o Porto Este, Aveiro, Braga e Viseu**

Compete à Procuradoria da República da Comarca do Porto Este, Aveiro, Braga e Viseu, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Participar na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as CPCJ e os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com as temáticas;
- b) Promover e participar em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;



Página 16 de 28



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.

**Cláusula 15.ª**

**Obrigações do INMLCF, I.P.**

Compete ao INMLCF, I.P. através da Delegação do Norte, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;
- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;
- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

**Cláusula 16.ª**

**Obrigações da Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais**

Compete à DGRSP, através da Delegação do Norte, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;



Página 17 de 28



Cofinanciado por:



REPÚBLICA PORTUGUESA  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a Jovens agressores/as;
- d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
- e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
- f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

Cláusula 17.ª

Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens

de Amarante, Baião, Castelo de Paiva, Celorico de Basto, Cinfães, Felgueiras, Lousada, Marco de Canaveses, Paços de Ferreira, Penafiel, Resende

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

- a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se dirigem no âmbito da problemática da VMVD;
- b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;
- c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;
- d) Promover a sensibilização, informação e formação das famílias sobre VMVD;
- e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
- f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.



REPÚBLICA PORTUGUESA  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 18.ª

Obrigações da Guarda Nacional Republicana

Compete ao Comando Territorial da GNR do Porto, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

Cláusula 19.ª

Obrigações da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa

1. Compete à Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:

- a) Manter a estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;
- b) Coordenar a CT, nos termos do n.º 2 da cláusula 4.ª;
- c) Assegurar a formação adequada do pessoal afetado à equipa técnica;
- d) Promover a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;



REPÚBLICA PORTUGUESA  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
  - f) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;
  - g) Assegurar o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões da CT;
  - h) Coordenar a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade 2017-2020 e respetivo plano de ação.
2. A estrutura de atendimento referida na alínea a) do número anterior funciona, pelo menos, um dia por semana em cada município outorgante.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;
  - b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.
  - c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.º 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n.º 1 da cláusula 20.ª;
  - d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 20.ª.

Cláusula 20.ª

Execução e Avaliação

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT, a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 19.ª, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;



REPÚBLICA PORTUGUESA  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

2. A CIG emite parecer técnico, ao Relatório Intercalar previsto em 1. no prazo máximo de 15 dias, o qual remete ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação;
3. No final do período de vigência do presente protocolo, a CT procede à avaliação final da execução do mesmo, elaborando um relatório final a remeter à CIG e ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação nos 30 dias subsequentes à data de término desse período.
4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.
5. O membro do Governo remeterá para os Municípios outorgantes o resultado dos pareceres aos Relatórios previstos nos n.ºs anteriores.

Cláusula 21.ª

Interpretação

As partes outorgantes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula segunda.

Cláusula 22.ª

Vigência e Renovação

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

Cláusula 23.ª

Resolução

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito à resolução, sem direito a qualquer indemnização.



Cofinanciado por:

  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

**Cláusula 24.ª**  
**Outorga**

O presente protocolo é assinado e rubricado no dia 3 de julho de 2020, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 40 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Penafiel, 3 de julho de 2020

**Primeira Outorgante**

  
Elisa Monteiro  
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

**Segundo Outorgante**

  
José Luís Lagesar Joyce  
Presidente da Câmara Municipal de Amarante

**Terceiro Outorgante**

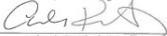
  
Joaquim Paulo de Sousa Pereira  
Presidente da Câmara Municipal de Baião

**Quarto Outorgante**

  
Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus  
Presidente da Câmara Municipal de Castelo de Paiva

  
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

**Quinto Outorgante**

  
Joaquim Monteiro da Mora e Silva  
Presidente da Câmara Municipal de Celorico de Basto

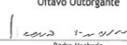
**Sexto Outorgante**

  
Armando J. Silva Mourico  
Presidente da Câmara Municipal de Cinfães

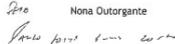
**Sétimo Outorgante**

  
Nuno Alexandre Martins Fonseca  
Presidente da Câmara Municipal de Felgueiras

**Oitavo Outorgante**

  
Pedro Machado  
Presidente da Câmara Municipal de Louzada

**Nona Outorgante**

  
Cristina Lassalle Carbone Vieira  
Presidente da Câmara Municipal do Marco de Canaveses

**Décimo Outorgante**

  
Nuno Gaspar Ferrão Leão Pinheiro de Brito  
Presidente da Câmara Municipal de Paços de Ferreira



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décimo Primeiro Outorgante

António Aurélio Vieira de Sousa  
Presidente da Câmara Municipal de Penafiel

Décimo Segundo Outorgante

Maria Luísa Gomes Trindade  
Presidente da Câmara Municipal de Resende

Décimo Terceiro Outorgante

Augusto Gomes  
Presidente da Associação de Desenvolvimento de Figueira

Décimo Quarto Outorgante

Manuel Albano  
Delegado Regional Norte da Comissão Para a Cidadania e a Igualdade de Género

Décimo Quinto Outorgante

Miguel Cardoso  
Diretor do Centro Distrital de Segurança Social do Porto

Décimo Sexto Outorgante

Fernando Mendonça  
Diretor do Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro



Página 24 de 28



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décimo Sétimo Outorgante

João Ferreira  
Diretor do Centro Distrital de Segurança Social de Braga

Décima Oitava Outorgante

Mária Martins  
Diretora do Centro Distrital de Segurança Social de Viseu

Décima Nona Outorgante

Carla Vale  
Delegada Regional do Instituto do Emprego e Formação Profissional, I.P. Delegação Regional do Norte

Vigésimo Outorgante

João Miguel dos Santos Gonçalves  
Delegado Regional de Educação do Norte

Vigésima Primeira Outorgante

Susana Castanheira Lopes  
Diretora-Geral da Direção-Geral da Administração Escolar

Vigésimo Segundo Outorgante

Dr. Carlos Nunes  
Presidente do CD  
Carlos Nunes  
Presidente do Conselho Executivo da Administração Regional de Saúde do Norte



Página 25 de 28



  
**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Vigésima Nona Outorgante

  
 Ana Carvalho  
 Secretária da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Amarante

Trigésima Outorgante

  
 Arlete Miranda  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Baião

Trigésima Primeira Outorgante

  
 Giselda Neves  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Castelo de Paiva

Trigésima Segunda Outorgante

  
 Maria Beatriz Santos  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Cinfães

Trigésima Terceira Outorgante

  
 Sílvia Assis  
 Secretária da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Felgueiras

Trigésima Quarta Outorgante

  
 Vera Reis  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Lousada



  
**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Trigésima Quinta Outorgante

  
 Paula Mendes Fernandes  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Marco de Canaveses

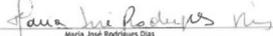
Trigésima Sexta Outorgante

  
 Maria Sousa  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Paços de Ferreira

Trigésima Sétima Outorgante

  
 Maria Coelho  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Penafiel

Trigésima Oitava Outorgante

  
 Maria José Rodrigues Dias  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Resende

Trigésimo Nono Outorgante

  
 Luís Francisco Botelho Miguel  
 Comandante da Guarda Nacional Republicana

Quadragésimo Outorgante

  
 Gonçalo Fernando da Rocha de Jesus  
 Presidente do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa



  
**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Quadragésimo Primeiro Outorgante

  
 Maria de Fátima Araújo Henriques  
 Presidente da Comissão de Proteção das Crianças e Jovens de Celorico de Basto





**Anexo 5 – Protocolo de Cooperação entre a Rede Social / Conselho Local de ação Social de Penafiel (CLASP) e o Ministério Público da Comarca de Porto Este - assente temática da violência doméstica**



Cofinanciado por:



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

REDE SOCIAL/CONSELHO LOCAL DE AÇÃO SOCIAL DE  
PENAFIEL (CLASP) E O MINISTÉRIO PÚBLICO DA COMARCA DE  
PORTO ESTE.

Entre:

A Rede Social - Conselho Local de Ação Social da Rede Social de  
Penafiel, neste ato representada pelo respetivo Presidente, Dr. Antonino Aurélio  
Vieira de Sousa,

e

O Ministério Público da comarca de Porto Este, neste ato representado  
pela Sr.ª Procuradora da República Coordenadora, Dr.ª Maria José Eleutério,

Celebra-se o presente Protocolo de Colaboração assente numa temática de  
extrema relevância: a **VIOLENCIA DOMÉSTICA**.

Considerando que:

- O Plano de Desenvolvimento Social de Penafiel 2015-2020 contempla como objetivos estratégicos/prioridades de investimento, o apoio às vítimas de violência doméstica, a prevenção da violência doméstica, e a capacitação do sistema de atores e das organizações que operam no âmbito da violência doméstica;

- Ao Ministério Público cabe em exclusivo a competência para a investigação dos crimes de violência doméstica, maus tratos e contra a liberdade e autodeterminação sexual de menores, ilícitos criminais que violam princípios basilares dos direitos humanos, incidem sobre vítimas vulneráveis e são praticados, em regra, em contextos que dificultam o seu conhecimento e a sua investigação;

- Em cada um dos oito municípios que integram a comarca de Porto Este, entre os quais o de Penafiel, se encontra nomeado um magistrado (num total de oito) do Ministério Público especializado e responsável pela investigação dos crimes violência doméstica, maus tratos e contra a liberdade e autodeterminação sexual de menores;

- A atividade investigatória deverá desenvolver-se em estreita ligação e articulação com outras áreas, e numa convivência próxima, com mecanismos e respostas sociais, associativas e comunitárias, sempre numa perspetiva interdisciplinar,

ACORDAM AS PARTES ENVOLVIDAS:

*Handwritten signature and initials*

**1.  
(Objeto)**

Constitui objeto do presente protocolo a definição dos termos da colaboração entre as partes para concretização dos objetivos estratégicos/prioridades de investimento fixados no Plano de Desenvolvimento Social de Penafiel 2015-2020, a saber: o apoio às vítimas de violência doméstica, a prevenção da violência doméstica, e a capacitação do sistema de atores e das organizações que operam no âmbito da violência doméstica.

**2.  
(Princípios de atuação)**

Sem prejuízo da observância dos princípios gerais que regulam a atividade administrativa, o presente protocolo é regido e visa concretizar os princípios de ação em que assenta a rede social, a saber: subsidiariedade, integração, articulação, participação, inovação e igualdade de género.

**3.  
(Interlocutores)**

1. A Rede Social/CLASP nomeará um interlocutor privilegiado para os contactos com o magistrado do Ministério Público, a respeito da matéria supra mencionada (violência doméstica, maus tratos e autodeterminação sexual de menores);

2. O Ministério Público designa como interlocutor da Rede Social/CLAS de Penafiel, o magistrado do Ministério Público responsável pela investigação dos crimes de violência doméstica e maus tratos e contra a liberdade e autodeterminação sexual do DIAP do Município de Penafiel.
3. Os interlocutores do Ministério Público e do CLASP articularão entre si a intervenção das entidades que representam em cada caso concreto.

#### 4.º

##### (Funcionamento da colaboração)

1. O magistrado do Ministério Público interlocutor que, no âmbito de um inquérito criminal, tenha conhecimento de uma problemática suscetível de ser enquadrada nas situações mencionadas na cláusula 1ª e entenda ser adequada e relevante a intervenção do CLASP, dará da mesma conhecimento ao interlocutor do CLASP.
2. O interlocutor do CLASP avaliará a situação comunicada pelo magistrado interlocutor do Ministério Público – eventualmente encaminhando-a para o membro que melhor possa acautelar a situação comunicada – e comunicará a este o encaminhamento dado ao caso.
3. O interlocutor do CLASP dará conhecimento ao interlocutor do Ministério Público das situações criminais relacionadas com as mencionadas temáticas de que haja conhecimento no âmbito da sua ação social.

4. O interlocutor do MP dará conhecimento ao interlocutor do CLASP do desfecho do inquérito criminal no qual tenha sido despoletada a intervenção do CLASP.

5.º

**(Contactos entre os interlocutores)**

Os contactos entre os interlocutores designados serão realizados diretamente e de forma informal e célere, nomeadamente através de *e-mail*.

6.º

**(Vigência)**

O presente protocolo produz efeitos imediatamente após a sua assinatura, cessando por acordo das partes.

O presente protocolo é feito em duplicado, sendo um exemplar entregue a cada um dos Outorgantes.

Penafiel, 08 de fevereiro de 2017

O PRIMEIRO OUTORGANTE

O SEGUNDO OUTORGANTE

## Anexo 6 – Questionário sobre Igualdade de Género e não discriminação nas organizações – Respostas

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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16
	Total da Amostra	20	91%	2	9%	22
Nos documentos estratégicos (ex.: relatórios, planos, regulamentos) é feita menção expressa à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da organização?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	16	73%	6	27%	22
A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de decisão?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	16	73%	6	27%	22
A organização tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade familiar?	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	12	75%	4	25%	16
	Total da Amostra	18	82%	4	18%	22
Nos últimos 5 anos, a organização afetou verbas para medidas e ações no âmbito da igualdade entre mulheres e homens?	Masculino	4	67%	2	33%	6
	Feminino	3	19%	13	81%	16
	Total da Amostra	7	32%	15	68%	22
Na organização existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	Masculino	4	67%	2	33%	6
	Feminino	4	25%	12	75%	16
	Total da Amostra	8	36%	14	64%	22
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	5	83%	1	17%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	20	91%	2	9%	22
A organização encoraja a candidatura e seleção de homens ou de mulheres para profissões/funções onde estejam sub-representados/as?	Masculino	4	67%	2	33%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16
	Total da Amostra	18	82%	4	18%	22
Os anúncios de oferta de emprego são isentos de elementos indiretamente discriminatórios em função do sexo (ex.: "disponibilidade total", "estado civil")?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22
Na constituição das equipas de seleção preside o princípio de uma representação equilibrada de mulheres e homens?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	13	81%	3	19%	16
	Total da Amostra	18	82%	4	18%	22
A organização mantém informação, tratada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos 5 anos?	Masculino	4	67%	2	33%	6
	Feminino	8	50%	8	50%	16
	Total da Amostra	12	55%	10	45%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22

A organização integra, na formação certificada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	Masculino	4	67%	2	33%	6
	Feminino	5	31%	11	69%	16
	Total da Amostra	9	41%	13	59%	22
A organização possibilita a interrupção na carreira, para estudos ou formação, aos/as colaboradores/as?	Masculino	4	67%	2	33%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16
	Total da Amostra	18	82%	4	18%	22
A organização incentiva a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22
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	3	50%	3	50%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	14	64%	8	36%	22
A organização assegura às mulheres e aos homens igual acesso ao número mínimo de horas de formação certificada estabelecido por lei	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	22	100%	0	0%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	22	100%	0	0%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22
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?	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	22	100%	0	0%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16
	Total da Amostra	20	91%	2	9%	22
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	5	83%	1	17%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16
	Total da Amostra	19	86%	3	14%	22
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	3	50%	3	50%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	14	64%	8	36%	22
A organização, quando avalia a satisfação dos/as colaboradores/as, considera os aspectos da igualdade entre	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16

mulheres e homens, conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal e protecção da maternidade e paternidade?	Total da Amostra	19	86%	3	14%	22
A organização possui normas que garantam o respeito pela dignidade de mulheres e homens no local de trabalho?	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	14	88%	2	13%	16
	Total da Amostra	20	91%	2	9%	22
Existem na organização procedimentos formais para apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	9	56%	7	44%	16
	Total da Amostra	14	64%	8	36%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	9	56%	7	44%	16
	Total da Amostra	15	68%	7	32%	22
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	5	83%	1	17%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	20	91%	2	9%	22
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	4	67%	2	33%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	15	68%	7	32%	22
A organização utiliza linguagem e imagens não discriminatórias em função do sexo na publicidade e na promoção das suas atividades, produtos e serviços?	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	10	63%	6	38%	16
	Total da Amostra	16	73%	6	27%	22
A organização concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	21	95%	1	5%	22
A organização possibilita o trabalho a partir de casa quando necessário à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	16	73%	6	27%	22
A organização possibilita o teletrabalho como forma de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	16	73%	6	27%	22
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	5	83%	1	17%	6
	Feminino	13	81%	3	19%	16
	Total da Amostra	18	82%	4	18%	22
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	3	50%	3	50%	6
	Feminino	15	94%	1	6%	16
	Total da Amostra	18	82%	4	18%	22
	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	10	63%	6	38%	16

A organização concede o trabalho a tempo parcial aos/às colaboradores/as com vista à conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal?	Total da Amostra	15	68%	7	32%	22
A organização prevê a partilha do posto de trabalho com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?	Masculino	5	83%	1	17%	6
	Feminino	9	56%	7	44%	16
	Total da Amostra	14	64%	8	36%	22
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	3	50%	3	50%	6
	Feminino	8	50%	8	50%	16
	Total da Amostra	11	50%	11	50%	22
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	5	83%	1	17%	6
	Feminino	9	56%	7	44%	16
	Total da Amostra	14	64%	8	36%	22
A organização disponibiliza serviços de saúde a colaboradores/as?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	10	63%	6	38%	16
	Total da Amostra	13	59%	9	41%	22
A organização tem seguros de saúde e/ou de vida e/ou fundos de pensão para colaboradores/as?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	5	31%	11	69%	16
	Total da Amostra	8	36%	14	64%	22
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	33%	4	67%	6
	Feminino	3	19%	13	81%	16
	Total da Amostra	5	23%	17	77%	22
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	3	50%	3	50%	6
	Feminino	8	50%	8	50%	16
	Total da Amostra	11	50%	11	50%	22
A organização facilita serviços de proximidade nas suas instalações (ex: lavandaria, catering, take-away, lavagem do carro, farmácia)?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	8	50%	8	50%	16
	Total da Amostra	11	50%	11	50%	22
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	6	100%	0	0%	6
	Feminino	9	56%	7	44%	16
	Total da Amostra	15	68%	7	32%	22
A organização encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das colaboradoras e dos colaboradores?	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	16	100%	0	0%	16
	Total da Amostra	22	100%	0	0%	22
A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por maternidade às colaboradoras?	Masculino	2	33%	4	67%	6
	Feminino	1	6%	15	94%	16
	Total da Amostra	3	14%	19	86%	22
A organização concede benefícios monetários ou em espécie para além dos previstos na lei, por paternidade aos colaboradores?	Masculino	2	33%	4	67%	6
	Feminino	1	6%	15	94%	16
	Total da Amostra	3	14%	19	86%	22
	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	6	38%	10	63%	16

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?	Total da Amostra	9	41%	13	59%	22
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?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	6	38%	10	63%	16
	Total da Amostra	9	41%	13	59%	22
A organização incentiva os homens a gozar os 15 dias de licença parental previstos na lei, que são remunerados pela Segurança Social?	Masculino	6	100%	0	0%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	17	77%	5	23%	22
A organização concede a colaboradoras licença por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	4	25%	12	75%	16
	Total da Amostra	7	32%	15	68%	22
A organização concede a colaboradores licenças por adoção, com duração superior à que se encontra prevista na lei?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	4	25%	12	75%	16
	Total da Amostra	7	32%	15	68%	22
A organização procede a contratações para substituir colaboradores/as em gozo de licença de maternidade, paternidade e licença parental?	Masculino	3	50%	3	50%	6
	Feminino	11	69%	5	31%	16
	Total da Amostra	14	64%	8	36%	22



## Anexo 7 – 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)	-----
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)	2014
Renovação (caso tenha havido renovação)	2022
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	2014
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Susana Dias (interna) Manuela Santos (externa)
Contactos	susana.dias@cm-penafiel.pt mmoreirasantos@hotmail.com
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde (interna) Cargo de Direção (externa)
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
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	Não
○ Um/a investigador/a ou especialista	Sim
○ Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Sim

### 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
Susana Dias	susana.dias@cm-penafiel.pt	Chefe de Divisão
Manuela Santos	mmoreirasantos@hotmail.com	Departamento de Recursos Humanos

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Antonio de Sousa	antonino@cm-penafiel.pt	Presidente da Câmara
Susana Dias	susana.dias@cm-penafiel.pt	Chefe de Divisão Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde
Manuela Santos	mmoreirasantos@hotmail.com	cargo direção
Manuel Fernando	manuel.fernando@cmpenafiel.pt	Chefe da Divisão de Recursos Humanos
António Barbeitos	abarbeitos@cmpenafiel.pt	Diretor do Departamento de Gestão Organizacional
Alexandre Couto	alexandre.couto@cmpenafiel.pt	Chefe da Divisão de Gestão Urbanística
Carla Vieira	carla.vieira@cmpenafiel.pt	Secretária da Rede Social
João Lameiras	joão.lameiras@cmpenafiel.pt	Chefe da Divisão da Educação
Maria Azevedo	maria.lopesdeazevedo@iscedouro.pt	Professora coordenadora do Departamento de Educação do ISCE Douro
Ângelo Guedes	figueira.servico.social@gmail.com	Presidente da Associação para o Desenvolvimento de Figueira

**D) Protocolos e programas**

	Comentários
Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim
Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

**Anexo 8 – 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	3
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	43	14



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:

<b>Ind. 3</b>	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	0	0
<b>Ind. 4</b>	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	2	0
<b>Ind. 5</b>	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	6	2
<b>Ind. 6</b>	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	6	4
<b>Ind. 7</b>	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	273	723
<b>Ind. 7.1</b>	Arquivo	1	6
	Biblioteca	3	8
	Cultura e Turismo	0	4
	D.G.O-Departamento de Gestão Organizacional	1	0
	D.O.S.M.A - Departamento de Obras, Serviços Municipais e Ambiente	1	0
	Divisão de Ambiente e Transportes	91	38
	Divisão de Assuntos Sociais, Inclusão e Saúde	0	15
	Divisão de Cultura e Turismo	0	1
	Divisão de Educação, Desporto e Juventude	1	5
	Divisão de Gestão Urbanística	1	0
	Divisão de Manutenção de Vias e Equipamentos	32	0
	Divisão de Obras Municipais	7	2
	Divisão de Recursos Humanos	1	6
	Escolas	42	497
	Gabinete da Comunicação	1	2
	Gabinete de Apoio a Eventos	9	0
	Gabinete de Apoio ao Municípe e Espaços do Cidadão	0	12
	Gabinete de Apoio ao Presidente	1	4
	Gabinete de Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho	3	0
	Gabinete de Metrologia	2	0
	Gabinete de Projeto	2	0
	Gabinete de Sistemas de Informação e Informática	2	1
	Gabinete de Sistemas de Informação Geográfica	0	3
	Gabinete de Topografia	5	0
	Gabinete Médico Veterinário Municipal	1	3
	Museu Municipal	5	11
	Órgãos da Autarquia	4	2
	Secção Administrativa	1	2
	Secção de Apoio Administrativo (D.G.O)	0	3
	Secção de Apoio Administrativo (D.G.U)	3	12
	Secção de Apoio Administrativo (D.O.S.M.A)	2	2
	Secção de Aprovisionamento	0	2
	Secção de Contabilidade e Tesouraria	0	4
Secção de Recrutamento e Seleção	2	8	
Serviço de Proteção Civil e Gabinete Técnico Florestal	3	2	
Unidade Administrativa e Apoio aos Órgãos Autárquicos	0	1	
Unidade de Apoio Jurídico	2	4	
Unidade de Contratação Pública, Fundos Comunitários e Atração de Investimento	2	1	
Unidade de Fiscalização Municipal	6	2	
Unidade de Fiscalização Técnica e Vistorias	0	3	
Unidade de Gestão do Desporto	28	46	
Unidade de Gestão Financeira	1	2	
Unidade de Operações Urbanísticas e Licenciamento	5	2	
Unidade de Património e Expropriações	1	3	
Unidade de Planeamento e Mobilidade	1	4	

**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, ...)

<b>Ind. 8</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2.568,07€	2.292,57€
<b>Ind. 9</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1.511,23€	1.568,72€
<b>Ind. 10</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	1.004,13€	948,30€
<b>Ind. 11</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	755,89€	712,98€
<b>Ind. 12</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	-	-



<b>Ind. 13</b>	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	-	-
<b>Ind. 14</b>	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)	443,20€ (CEI+) 88,64€ (CEI)	443,20€ (CEI+) 88,64€ (CEI)
<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>			
<b>Ind. 15</b>	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	26 (74,29%)	9 (25,71%)
<b>Ind. 16</b>	Membros das Direções, por sexo, nas organizações.	41 (73%)	15 (27%)
<b>Ind. 17</b>	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	10 (91%)	1 (9%)
<b>Ind. 18</b>	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	26 (72%)	10 (28%)
<b>Ind. 19</b>	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	2 (8%)	23 (92%)
<b>Ind. 20</b>	Representação de mulheres empregadoras no concelho	30% (N=335)	
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.			
		<b>Valor</b>	
<b>Ind. 21</b>	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	61.10 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			
<b>Ind. 22</b>	Taxa de cobertura de creches e amas.	Taxa de Cobertura 24,5%	
<b>Ind. 23</b>	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	Taxa de Cobertura 78%	
<b>Ind. 24</b>	Taxa de cobertura de Centros de Dia	Taxa de Cobertura 6,8%	
<b>Ind. 25</b>	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	Taxa de Cobertura 4,0%	
<b>Ind. 26</b>	Taxa de cobertura de lares.	Taxa de Cobertura 4,6%	
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			
<b>Ind. 27</b>	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica,	1 (Gabinete Janela Aberta)	
<b>Ind. 28</b>	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.	6 (Autarquia, ADF)	
<b>Ind. 29</b>	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)	10 (Autarquia, ADF, Agrupamentos de escolas, SICAD, DGAE)	
<b>Ind. 30</b>	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.	Agrup. de Escolas do Pinheiro: 20 docentes (SICAD/DGAE ARSI.P)  Agrup. de Escolas D. António Ferreira Gomes: sem dados sobre o nº de docentes (CFAE – PP)	
<b>Ind. 31</b>	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>			
		<b>Masculino</b>	<b>Feminino</b>
<b>Ind. 32</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	361	454
<b>Ind. 33</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	50	39
<b>Ind. 34</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	184	279
<b>Ind. 35</b>	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	27	47
<b>Ind. 36</b>	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	1  (Universidade Sénior da Associação para o Desenvolvimento Integrado, Sociocultural, Recreativo e Económico de Penafiel)	



<b>Ind. 37</b>	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	108 (67%)	54 (33%)
<b>Ind.38</b>	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	2676 (83%)	544 (17%)



Cofinanciado por:

