



RELATÓRIO DE DIAGNÓSTICO



MAIS IGUALDADE PARA MESÃO FRIO EM TERMOS DE IGUALDADE DE GÉNERO NO MUNICÍPIO 2022

Cofinanciado por:



PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL
INCLUSÃO SOCIAL
E EMPREGO



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA
E A IGUALDADE DE GÉNERO
Presidência do Conselho de Ministros



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2021-2030

MESÃO FRIO
Terra do Ouro

Índice

O Caminho para a Igualdade de Género.....	4
Conceitos Fundamentais no Âmbito da Promoção da Igualdade de Género.....	4
“Mais Igualdade para Mesão Frio” - Uma Perspetiva de Continuidade.....	6
Enquadramento Normativo do Princípio da Igualdade - Nacional, Europeu e Internacional	11
Diagnóstico Local em Termos de Igualdade de Género e Não Discriminação.....	18
Objetivo	18
Metodologia	18
1 - Identificação da Entidade	19
1.1 - Dados de Entidade	19
1.2 - Perfil.....	19
1.3 - O Município de Mesão Frio.....	20
1.4 - Áreas de Atuação do Município de Mesão Frio.....	21
2 - Composição dos Serviços Municipais.....	22
2.1 - Caracterização Geral dos Recursos Humanos	22
2.2 - Gestão de Carreiras e Remunerações.....	31
Avaliação de Desempenho	31
2.3 - Recursos Humanos: Recrutamento, Seleção e Formação.....	33
Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos - Concursos Públicos	33
3 - Organizações do Terceiro Sector.....	34
4 - Setor Empresarial	43
5 - Prevenção da Violência e Promoção da Igualdade no Município	46
6 - Ensino	52
7 - Desporto e Juventude	59
8 - Literacia Digital.....	62
9 - Saúde	63
10 - Ambiente	70
11 - Cultura	73
12 - Comunicação Interna e Externa.....	77
13 - Conciliação Entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	79
13.1 - Formas Inovadoras de Organização do Trabalho	80
13.2 - Benefícios Diretos a Trabalhadores/as e Suas Famílias	80
13.3 - Proteção na Maternidade e na Paternidade e Assistência à Família	81

14 - Diálogo Social e Participação - Interno e Externo	82
14.1 - Nível Interno - Colaboradores	82
14.2 - Nível Externo - Participação de Entidades Externas e/ou Múncipes.....	83
15 - Interseccionalidade.....	86
16 - Conclusões e Recomendações em Termos de Igualdade de Género.....	88

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - N.º de Habitantes do Concelho de Mesão Frio (Censos 1864 a 2021).....	20
Tabela 2 - Ganho médio mensal de trabalhadores por categoria profissional e sexo.....	32
Tabela 3 - Taxa de cobertura de serviços e equipamentos sociais para crianças, idosos e dependentes do município de Mesão Frio.	34
Tabela 4 - Universidade Sénior: atividades a desenvolver.....	69
Tabela 5 - Ações de sensibilização: “Tratamento e valorização de resíduos urbanos” – em parceria com a RESINORTE.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Localização de Mesão Frio.....	21
Figura 2 - Organigrama da Câmara Municipal de Mesão Frio.....	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução da procura escolar potencial municipal (2001 -2011).....	54
---	----

Referências Bibliográficas.....	132
---------------------------------	-----

Documentos Estratégicos e Legislação.....	133
---	-----

Sites de Referência.....	135
--------------------------	-----

Glossário.....	94
----------------	----

ANEXOS	101
---------------------	-----

Anexo 1 – Informação n.º 12/2021 - Despacho Constituição Equipa Local Para a Igualdade na Vida Local (EIVL).....	102
--	-----

Anexo 2 - Protocolo de Cooperação entre Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e Município de Mesão Frio.....	106
--	-----

Anexo 3 - Despacho de Nomeação das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade.	116
---	-----

Anexo 4 - Formulário Específico do Município para Apresentação de Candidatura ao Procedimento Concursal.....	117
--	-----

Anexo 5 - Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho - 2018	123
---	-----

Anexo 6 - Ficha de Caracterização do Município.....	127
---	-----

Anexo 7 - Lista dos 38 Indicadores em Termos de Igualdade de Género e Não Discriminação Analisados no Diagnóstico Local de Mesão Frio.....	129
--	-----

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the name 'Alente' written vertically.

O Caminho para a Igualdade de Género

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

Antes de avançarmos com os resultados do diagnóstico sobre a igualdade de género no Município, que antecede a implementação do Plano Municipal para a Igualdade de Mesão Frio, iremos sintetizar alguns conceitos-chave sobre a temática.

Conceitos Fundamentais no Âmbito da Promoção da Igualdade de Género

O conceito de **igualdade** não deve ser confundido com o de igualitarismo. Na perspetiva da igualdade, não se pretende que mulheres e homens assumam um comportamento padrão, mas sim que se diferenciem nas identidades que foram definidas por si e não por estereótipos de género, que consistem em representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que as mulheres e os homens devem ser e fazer (CIG; 2009; Comissão Europeia, 2004: 11).

Os estereótipos de género podem identificar-se a vários níveis (Basow, 1986 cit. In Vieira, 2009: 28):

1. Relativos aos traços ou atributos de personalidade (ex: independência vs. docilidade);
2. Relativos aos papéis desempenhados (ex: chefe de família vs. cuidadora dos filhos);
3. Relativos às atividades profissionais (ex: camionista vs. rececionista);
4. Relativos às características físicas (ex: ombros largos e corpo musculoso vs. formas corporais arredondadas e harmoniosas).

O **género** remete para as diferenças sociais entre homens e mulheres, por oposição às biológicas, correspondentes ao sexo masculino e feminino. O processo de socialização molda os indivíduos à semelhança daquilo que são os princípios e valores enraizados em determinada época e local, pelo que estes são mutáveis ao longo do tempo e podem apresentar grandes variações, quer seja na mesma cultura ou entre culturas diferentes (CIG, 2012).

Os papéis atribuídos ao género masculino e feminino, vão sendo construídos ao longo do processo de socialização e variam consoante a cultura, origem étnica, religião, educação, classe e ambiente geográfico, económico e político em que vivemos. Por esse motivo, define-se género como o conjunto de qualidades e de comportamentos que as sociedades esperam dos homens e das mulheres e que formam a sua identidade social (Comissão Europeia, 2004:11). Por exemplo, tradicionalmente, atribuem-se ao homem papéis e responsabilidades, no domínio público, de sustento, de orientação para resultados, de competitividade e força, e à mulher papéis no domínio privado, de cuidados, com base em características mais emocionais e relacionais. Tanto as estruturas como as culturas organizacionais refletem o sistema de representações socialmente construído (Rato, 2007: 15).

Assim, 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.

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

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

necessários para o desenvolvimento, controlo e avaliação das situações, prioridades e necessidades das mulheres e dos homens.

“Mais Igualdade para Mesão Frio” – Uma Perspetiva de Continuidade

A Administração Pública Local desempenha um papel crucial na promoção do princípio da igualdade e não-discriminação, particularmente pela relação de proximidade que tem com a sua população.

Cabe ao Município 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.

Por esse motivo, torna-se essencial que as políticas públicas, nomeadamente, ao nível local, integrem a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da sua intervenção (*mainstreaming* da igualdade de género), nomeadamente através da implementação de Planos Municipais para a Igualdade (Perista & Silva, 2009).

O Município de Mesão Frio iniciou esta caminhada em 2012, com a elaboração do 1º diagnóstico em termos de Igualdade de Género no Município, que deu origem ao 1º Plano Municipal para a Igualdade – “Mais Igualdade para Mesão Frio” (Projeto 7.2 / POPH). Neste âmbito, foi, ainda, designado um elemento externo para assumir o papel de Conselheira Local para a Igualdade.

Desde então, que o Município tem uma maior sensibilidade para as questões de igualdade de género e não-discriminação, assumindo essa preocupação de modo mais transversal ao longo da sua atuação e na designação de medidas e políticas locais.

O projeto atual permitirá, deste modo, dar continuidade a este percurso, afinando alguns mecanismos já implementados, mas ainda insuficientes, bem como a implementação de novas formas e ferramentas de promoção da igualdade e não-discriminação no Município.

Assim, numa fase inicial, o Município começou pela redefinição do um grupo de trabalho que integra a **Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)**, composto por

5 elementos, designados por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, a 14 de maio de 2021 (anexo 1) ². A EIVL tem como competências propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do **Protocolo para a Igualdade e Não Discriminação - Nova Geração** (anexo 2), celebrado entre o Município e CIG – Comissão para a Igualdade de Género, designadamente o Plano Municipal para a Igualdade.

Procedeu-se também à nomeação das **Conselheiras Locais para a Igualdade** – interna³ e externa⁴ (esta nomeação ocorreu através do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal a 22 de abril de 2022 – anexo 3).

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.

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). Para esse efeito, 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.

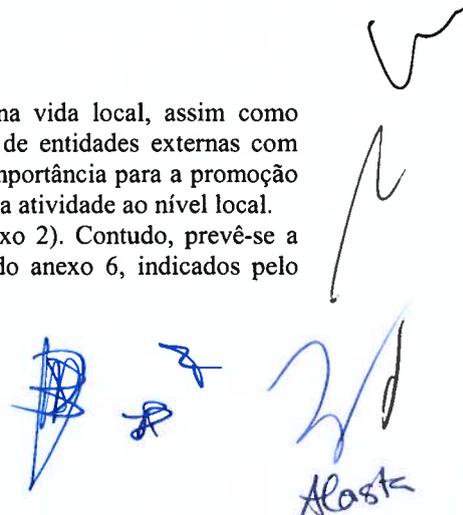
O Diagnóstico inicial da situação do Município em termos de Igualdade de Género, permitirá definir as linhas orientadoras da política do município a este nível, estabelecendo as áreas estratégicas e as prioridades nas quais assentará a sua atuação, ao longo da implementação do Plano Municipal para a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

² O Presidente da Câmara Municipal integra a equipa para a igualdade na vida local, assim como dirigentes do município, as conselheiras para a Igualdade e representantes de entidades externas com reconhecida competência técnica e cuja área de intervenção é de relevante importância para a promoção da igualdade de género e não-discriminação, designadamente, no âmbito da sua atividade ao nível local.

A Equipa para a Igualdade na Vida Local foi constituída a 14/5/2021 (anexo 2). Contudo, prevê-se a alteração da mesma tendo em conta os elementos referidos no ponto C) do anexo 6, indicados pelo Senhor Presidente da Câmara Municipal, encontrando-se a aguardar despacho.

³ Chefe de Divisão Administrativa e Financeira.

⁴ Professora do Ensino básico aposentada.



Quer o Diagnóstico de Género, quer o Plano Municipal para a Igualdade de Género de Mesão Frio 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) e o Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC).

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 ficadas 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.

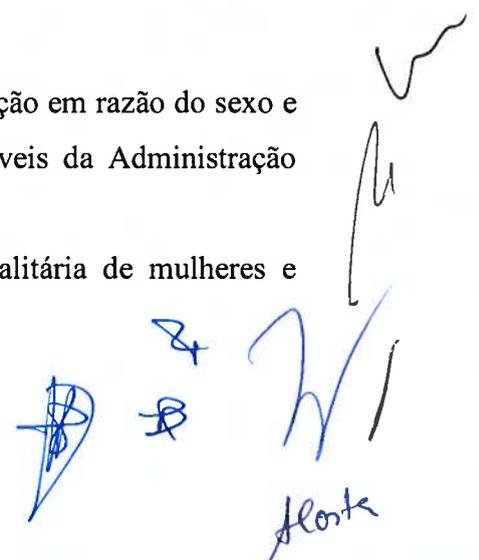
4.3 - Combate à violência exercida em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

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;

Handwritten blue ink marks and signatures in the bottom right corner of the page. There are several scribbles, a large checkmark-like mark, and a signature that appears to be 'Alentejo'.

- 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)** 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 a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC)** 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.

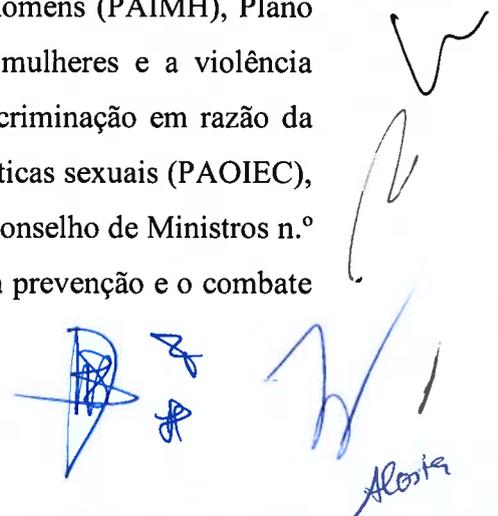
Enquadramento Normativo do Princípio da Igualdade – Nacional, Europeu e Internacional

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.

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 no Artigo 33.º, n.º 1, alínea q), que refere que compete a 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, o Município submeteu dia 04/06/2020 uma candidatura ao aviso n.º POISE-22-2020-03 do organismo intermédio Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), o qual se 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 - Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH), Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) e Plano de ação para o combate a 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



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. One signature is clearly legible as 'Alentejo'.

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, nas diversas esferas.

A elaboração de Planos para a Igualdade de Género toma em linha de consideração diversas orientações nacionais e internacionais, como a seguir se apresenta de forma mais 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, que se traduz em 3 planos de ação (2018-2021): o Plano de Ação para a Igualdade entre Mulheres e Homens; o Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica

e o Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais.

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)**⁵ 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)**⁶, tutelada pelo Ministro da Segurança Social e do Trabalho e pelo Ministro da Presidência, visa o combate à discriminação e a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, nos sectores público e privado. Integra representantes governamentais e dos parceiros sociais.

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

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*”.

⁵ <https://www.cig.gov.pt>

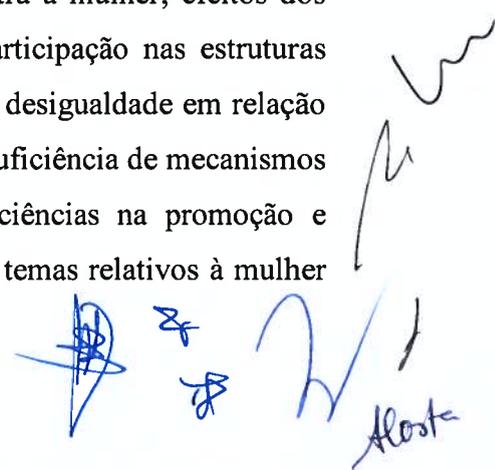
⁶ <https://cite.gov.pt>

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, incutindo nos estados signatários esse dever, nomeadamente, na educação, emprego, proteção social, saúde, vida económica, capacidade jurídica, relações familiares, entre outros.

Também a **Plataforma de Ação de Pequim** (1995-2005) ou Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial sobre a Mulher é uma referência mundial para a promoção da igualdade entre mulheres e homens (CIDM, 2005). Nesta Conferência adotou-se uma Plataforma de Ação que identifica doze áreas problemáticas: feminização da pobreza; desigualdade no acesso à educação e à capacitação; desigualdade no acesso aos serviços de saúde; violência contra a mulher; efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; desigualdade quanto à participação nas estruturas económicas, nas atividades produtivas e no acesso a recursos; desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher



nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente; necessidade de proteção e promoção dos direitos das meninas. Além disso, surge o conceito de gênero, o empoderamento da mulher e a noção de transversalidade.

No quadro da União Europeia, destaca-se a implementação do **Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)**⁷, 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*

⁷ <https://eige.europa.eu>

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**).

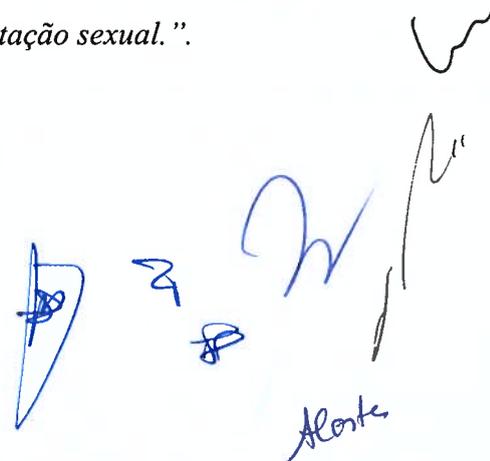
A **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000)**, no artigo 23.º, salienta que *“Deve ser **garantida a igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração. O princípio da igualdade não obsta a que se mantenham ou adotem medidas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



Diagnóstico Local em Termos de Igualdade de Género e Não Discriminação

Objetivo

Este relatório de diagnóstico tem como objetivo avaliar a realidade da Câmara Municipal de Mesão Frio em termos de igualdade de género e não-discriminação enquanto instituição da administração pública (dimensão interna) e na comunidade local (dimensão externa), com vista à posterior atualização do Plano de Igualdade de Género que o Município dispõe, através da redefinição de objetivos e estratégias a adotar face à realidade atual do Município.

Assim, este diagnóstico será útil numa perspetiva de identificação dos pontos positivos e ações que o município já 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, produzindo mudanças que vão de encontro às necessidades do município, em matéria de igualdade de género.

Metodologia

Para a realização do diagnóstico em termos de Igualdade de Género na Câmara Municipal de Mesão Frio foi realizada análise documental relativamente a cada um dos domínios em avaliação, quer em termos de documentos disponibilizados pelo Município, 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, 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.

Foram, ainda, consultadas entidades locais, no sentido de disponibilizarem dados essenciais à avaliação de alguns dos indicadores a constar deste relatório, pretendendo-se uma abordagem participativa em matéria de igualdade de género e discriminação no município.

1 - Identificação da Entidade

1.1 - Dados de Entidade

Designação Social: Câmara Municipal de Mesão Frio

Endereço Sede: Avenida Conselheiro José Maria Alpoim, N.º 432, 5040-310 - Mesão Frio

Distrito: Vila Real

Site oficial: <https://www.cm-mesaofrio.pt/>

Telefone: (+351) 254 890 100

Pessoa de Contacto: Maria José Barrosa Pinto Fontão Secundino

Função: Técnica Superior

E-mail: geral@cm-mesaofrio.pt

1.2 - Perfil

162 Trabalhadores

CAE: 75113

Descrição da Atividade: Organismo da Administração Pública

Handwritten blue ink marks and signatures at the bottom right of the page. There is a large scribble on the left, a signature in the middle, and the name 'Aloda' written at the bottom.

1.3 - O Município de Mesão Frio

MESÃO FRIO
PORTA DO DOURO



Mesão Frio é uma vila portuguesa da Região Norte, sub-região do Douro e da antiga província de Trás-os-Montes e Alto Douro, que pertence ao distrito de Vila Real. É conhecida como a *Porta do Douro*, por estarem colocados no seu território os primeiros marcos Pombalinos da região vinícola mais antiga do Mundo - a Região Demarcada do Douro - e também, por estar no limite oeste desta região.

Mesão Frio é sede de concelho, o 8.º município mais pequeno de Portugal, com 26,65 km² de área e 3 548 habitantes (2021), dos quais 1656 homens e 1892 mulheres (Censos, 2021).

A população do Concelho tem vindo a diminuir progressivamente, sendo o decréscimo populacional na ordem dos 10% de 2001 para 2011 e de 20% de 2011 para 2021 (Tabela 1). Este fenómeno deve-se não só à diminuição da natalidade, mas também aos fluxos migratórios (devido ao estrangulamento do mercado de trabalho).

População de Mesão Frio

Número de habitantes															
1864	1878	1890	1900	1911	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1981	1991	2001	2011	2021
6 050	7 284	8 183	6 935	7 182	6 751	7 576	8 205	8 109	7 424	5 800	6 335	5 519	4 926	4 433	3 548

Tabela 1 - N° de Habitantes do Concelho de Mesão Frio (Censos 1864 a 2021).

O Concelho de Mesão Frio é marcadamente rural, sofrendo o processo de desertificação sentido pela maioria das regiões do interior do País. A sua economia é dominada pela cultura da vinha e a produção do vinho.

Situa-se a 85 km do Porto, capital do norte do País, a 39 km de Vila Real, capital de distrito e a 12 km de Peso da Régua, a cidade mais próxima. É limitado a norte e a nascente por este último concelho, a sul pelos concelhos de Resende e Lamego (confinados pelo Rio Douro), e a poente pelo concelho de Baião, já no distrito do Porto. Está subdividido em 5 freguesias: Barqueiros, Cidadelhe, Oliveira, Mesão Frio (Santo André) (resultante da agregação das antigas freguesias de Santa Cristina, São Nicolau e Vila Jusã) e Vila Marim.

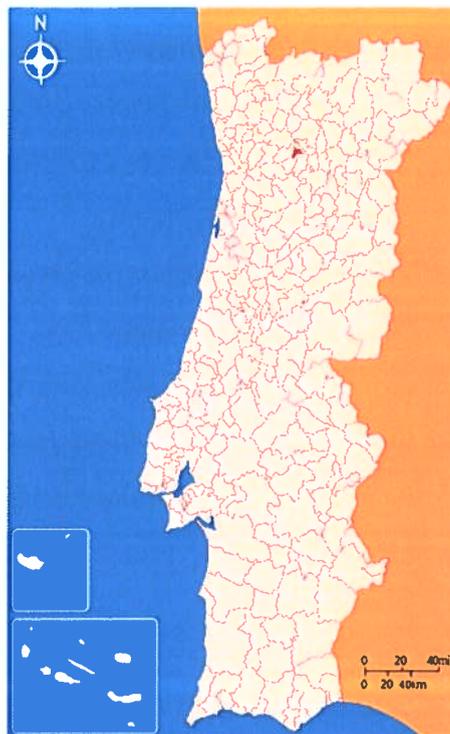


Figura 1- Localização de Mesão Frio

Na figura 1, podemos ver a localização geográfica de Mesão Frio, em Portugal, encontrando-se assinalado a vermelho.

As paisagens de Mesão Frio representam verdadeiras atrações turísticas que podem ser admiradas através dos Miradouros do Monte de São Silvestre, do Lugar do Imaginário e do Lugar de Donsumil. Tem uma vista sobre a paisagem do Douro, várias igrejas dispersas pelas freguesias do concelho e o Convento Franciscano do Varatojo (séc. XVIII) que serve, atualmente, de edifício da Câmara Municipal, e é também um dos monumentos de referência.

1.4 - Áreas de atuação da Câmara Municipal de Mesão Frio

O Município de Mesão Frio desenvolve a sua atividade centrando-se em diversas áreas de atuação, como:

- Ação social e saúde;
- Educação;
- Ambiente;

Assinatura manuscrita em azul, com o nome "Aloste" visível no canto inferior direito. A assinatura é fluida e abstrata, com várias curvas e traços.

- Proteção civil e florestas;
- Urbanismo e ordenamento do território;
- Cultura e Cidadania
- Segurança
- Desporto e juventude;
- Turismo

Ao longo deste relatório de diagnóstico apresentaremos as iniciativas que têm sido levadas a cabo junto dos munícipes e que tem um papel também fundamental no âmbito da promoção da igualdade e não-discriminação nestas áreas.

2 - Composição dos Serviços Municipais

2.1 - Caracterização Geral dos recursos humanos

No passado dia 17 de outubro foi instalada a Câmara Municipal de Mesão Frio com a configuração resultante das Eleições Autárquicas de 26 de setembro de 2021, para o mandato de 2021/2025.

Os cidadãos eleitos para este órgão, por sufrágio universal e direto foram:

- Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva - Presidente da Câmara Municipal
- Manuel Fernando Mesquita Correia – Vereador (a tempo inteiro), com o pelouro da Educação, com o desempenho de tarefas relacionadas com a Educação, Ensino, Desporto, Juventude e Tempos Livres, Cultura, Cidadania e Cooperação com as Freguesias
- Justina Alexandra de Sousa Teixeira – Vereadora (em regime de não permanência)
- Mário Luís Mendes de Sousa Pinto – Vereador
- Diogo Miguel Figueiredo Rocha – Vereador

A 18 de outubro de 2021, nos termos e para os efeitos referidos no n.º 1 do artigo 56º e do n.º 3 do artigo 57º, ambos da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com a redação dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, e mantido em vigor não obstante a publicação da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, designou o Ex.mo Senhor Presidente para Vice-presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio o senhor Vereador Manuel Fernando Mesquita Correia.

Não obstante, embora os cargos de presidente e vice-presidente sejam ocupados por elementos do sexo masculino, o órgão executivo tem, também, 1 pessoa do sexo feminino (Vereadora), com o exercício de funções relacionadas com o Desenvolvimento Económico e Empreendedorismo. Pese embora seja apenas um elemento do sexo feminino (20%), é já um sinal de preocupação e contributo para o equilíbrio e representatividade de ambos os sexos, na gestão de topo do Município, particularmente, no exercício de funções numa área que é marcadamente representada pelo sexo masculino.

Note-se que já no anterior executivo, havia apenas um elemento do sexo feminino no órgão executivo, no cargo de vereadora, mas com desempenho de funções a tempo inteiro, que permitia uma maior participação / acompanhamento, nas áreas que lhe estavam adstritas.

Salienta-se, ainda, que a área da educação, tipicamente mais representada por elementos do sexo feminino, está a cargo de uma pessoa do sexo masculino. Esta representatividade das áreas por elementos do sexo menos representativo em cada uma delas, poderá contribuir para um maior equilíbrio dos sexos sub-representados em cada uma delas.

No que respeita à Assembleia Municipal (AM), com instalação para o mandato de 2021/2025, a 17 de outubro de 2021, é constituída por um total de 20 eleitos, sendo 20% elementos do sexo feminino (16 homens; 4 mulheres), o que reflete uma maior representatividade do sexo feminino em relação a mandato anterior, no qual eram 90% homens (n= 18) e 10% mulheres (n= 2).

Assim na composição da Assembleia Municipal temos:

Presidente - Carlos Manuel Pombo Soares da Silva

1.ª Secretária – Rosa Marisa Santos Carreira

2.º Secretário - Luís Miguel Silva Marques

Outros Membros:

- Carlos Alberto Esteves Miranda
- Custódio Pereira Pinto
- Carlos Eduardo Almeida de Abreu Amorim

- Pedro Miguel Alves Poças
- Anabela Valério Marrafa Macedo
- Ana Cristina Alves Rodrigues da Costa
- José António de Sousa Martins
- Marco António Gonçalves Teixeira
- Maximiano Pereira Correia
- Jorge Filipe Portela
- Hugo Sérgio da Silva Marques de Sousa
- Joana Monteiro Pires de Lima
- José Eduardo Branco dos Santos
- Francisco Guedes Moreira
- António César Vicente Nunes
- Vítor Miguel Barros da Fonseca
- José Ângelo Pinto Vieira

Em relação aos cargos dirigentes da Câmara, salienta-se que Mesão Frio, devido à sua pequena dimensão enquanto Município, apenas tem o cargo de chefe de divisão (Direção Intermédia de 2º grau).

Não existem diretores municipais (Direção superior de 1º grau), nem diretores de departamentos municipais (Direção intermédia de 1º grau), nem cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior.

Assim, o cargo de chefia intermédia de 2º grau, é ocupado por um único elemento, que é do sexo feminino.

Se analisarmos também o número de trabalhadores/as do município por cada divisão municipal (n=162), verifica-se, que são as mulheres que estão em maioria, na sua generalidade (95 mulheres e 67 homens – 58,6% e 41,4%, respetivamente).

Na Figura 2, podemos analisar o Organigrama da Câmara Municipal de Mesão Frio.

Organização dos serviços municipais em conformidade como o Decreto-Lei nº 305/2009, de 23 de outubro e Lei nº 49/2012, de agosto

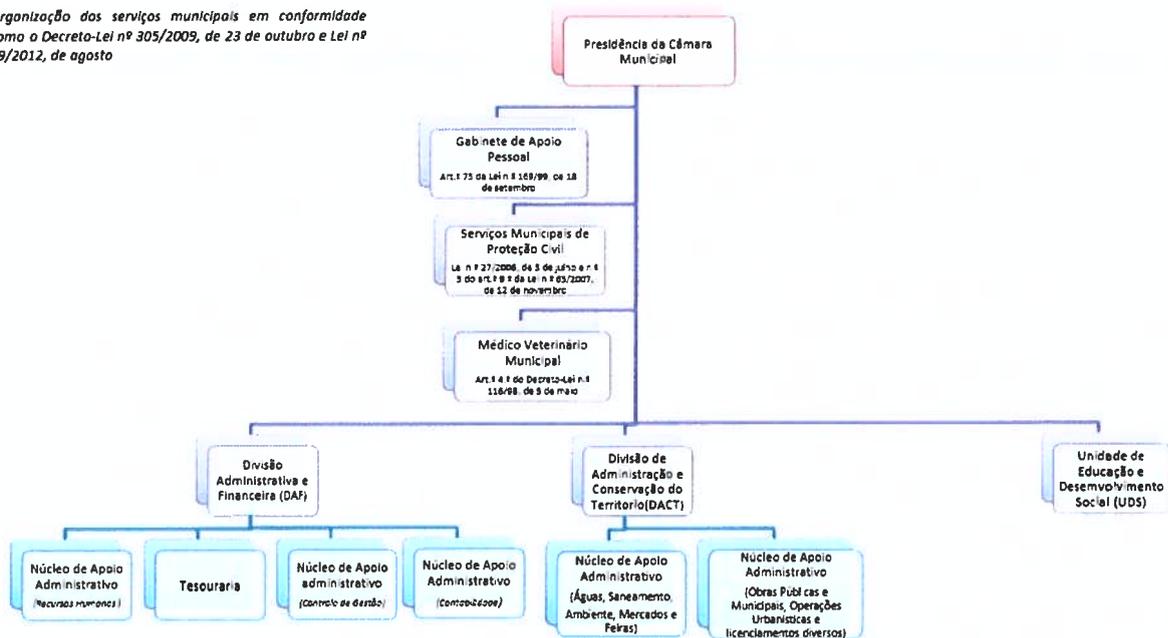


Figura 2 - Organograma da Câmara Municipal de Mesão Frio.

Quando segmentamos esta informação por áreas verificam-se alguns dados que importa apresentar:

Gabinete de Apoio à Presidência

MULHERES	1
HOMENS	2

Divisão Administrativa e Financeira

MULHERES	19
HOMENS	8
JURIDICO	
MULHERES	1
HOMENS	1
TURISMO	
MULHERES	1

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Alentejo' and a large stylized signature.

HOMENS	1
RECURSOS HUMANOS	
MULHERES	3
TOTAL 34	
MULHERES 24	
HOMENS 10	

Divisão de Administração e Conservação do Território

MULHERES	12
HOMENS	28

Unidade de Educação e Desenvolvimento Social

MULHERES	32
HOMENS	18
Transferência de Competências	
MULHERES	26
HOMENS	9

Apenas no setor dos recursos humanos só o sexo feminino está representado. Em todas as outras áreas ambos os sexos têm representatividade.

Se analisarmos, ainda, a representação em diversos órgãos do Município, verificamos o seguinte:

No **Conselho Municipal de Segurança de Mesão Frio**, 5 em 18 elementos do Conselho Municipal de Segurança de Mesão Frio são do sexo feminino (28%).

Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio (a presidir o Conselho Municipal de Segurança e com o pelouro da Proteção Civil) – Masculino

Presidente da Assembleia Municipal de Mesão Frio - Masculino

Diretora do Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade – Feminino

Presidente Junta de Freguesia de Mesão Frio (Santo André) - Masculino

Presidente Junta de Freguesia de Vila Marim – Masculino

Diretora Administração Regional de Saúde do Norte, I.P. – Divisão de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências – Centro de Respostas Integradas de Vila Real – Feminino

Provedor da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Masculino

Comandante do Corpo de Bombeiros da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Mesão Frio – Masculino

Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio – Feminino

Comandante do Destacamento do Peso da Régua da Guarda Nacional Republicana – Masculino

Presidente Associação Comercial e Industrial dos Concelhos do Peso da Régua, Santa Marta de Penaguião e Mesão Frio – ACIR – Masculino

Diretor Executivo do Agrupamento de Centros de Saúde - ACES Douro I - Marão e Douro Norte – Masculino

Presidente Associação Portuguesa de Apoio à Vitima – Feminino

Procuradora Adjunta – Palácio da Justiça – Peso da Régua – Feminino

Três cidadãos de reconhecida idoneidade designados pela Assembleia Municipal – Masculinos

Secretário Conselho Municipal de Segurança – Marco Aurélio Correia de Araújo Ferro
No **Conselho Municipal de Saúde de Mesão Frio**, verifica-se que 3 em 8 dos seus elementos são do sexo feminino (38%).

Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio (a presidir o Conselho Municipal de Saúde) – Masculino

Presidente da Assembleia Municipal de Mesão Frio – Masculino

Presidente Junta de Freguesia de Oliveira (eleito pela Assembleia Municipal) – Masculino

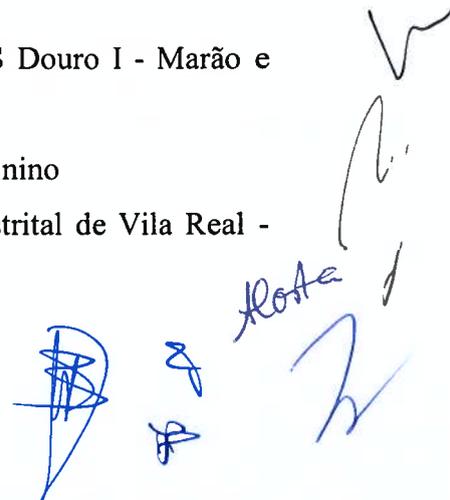
Administração Regional de Saúde – ARS Norte – Feminino

Presidente do Conselho Clínico e de Saúde do Agrupamento de Centros de Saúde – ACES Douro I – Marão e Douro Norte - Masculino

Diretor Executivo do Agrupamento de Centros de Saúde - ACES Douro I - Marão e Douro Norte – Masculino

Representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Feminino

Representante do Instituto da Segurança Social I.P. – Centro Distrital de Vila Real - Feminino

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a large signature, some smaller initials, and a signature that looks like 'Rosa'.

Na **Comissão Municipal de Defesa da Floresta do Concelho de Mesão Frio**, constituído por 9 elementos, apenas 1 é do sexo feminino (11%).

Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio (a presidir o Conselho Municipal de Defesa da Floresta) – Masculino

Presidente da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte – Masculino

Presidente da Associação Florestal do Vale Douro Norte – Masculino

Representante da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte – Feminino

Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I.P – Coordenador de Prevenção Estrutural do Distrito de Vila Real – Masculino

Comandante do Destacamento do Peso da Régua da Guarda Nacional Republicana – Masculino

Autoridade Nacional de Emergência e Proteção Civil - Masculino

Comandante do Corpo de Bombeiros da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Mesão Frio – Masculino

Presidente Junta de Freguesia de Mesão Frio (Santo André) – Masculino

No **Conselho Municipal de Educação de Mesão Frio**, 7 de 16 elementos são do sexo feminino (44%).

Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio (a presidir o Conselho Municipal de Educação) – Masculino

Presidente da Assembleia Municipal – Masculino

Vereador da Educação, Cultura e Desporto – Masculino

Representante da DGESTE – Masculino

Representante do Comando Distrital de Vila Real/Guarda Nacional Republicana

Representante do Agrupamento de Centros de Saúde - ACES Douro I - Marão e Douro Norte – Masculino

Representante dos Presidentes Juntas de Freguesia do concelho – Masculino

Representante Pessoal Docente – Educação Pré-Escolar - Feminino

Representante Pessoal Docente – Ensino Básico – Feminino

Representante Pessoal Docente – Ensino Secundário – Feminino

Representante dos Encarregados de Educação – Feminino

Representante da Associação de Estudantes – Masculino

Representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Feminino

Representante do Instituto da Segurança Social I.P. – Centro Distrital de Vila Real – Masculino

Representante do Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade de Mesão Frio – Feminino

Representante do Instituto de Emprego e Formação Profissional – Vila Real – Feminino

No **Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio**, 8 de 17 elementos são do sexo feminino (47%).

Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio (a presidente o Conselho Local de Ação Social de Mesão Frio) – Masculino

Representante do Instituto da Segurança Social I.P. – Centro Distrital de Vila Real – Feminino

Representante do Instituto de Emprego e Formação Profissional – Centro de Emprego de Vila Real – Feminino

Representante do Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade de Mesão Frio – Feminino

Representante do Centro de Saúde de Mesão Frio – Feminino

Representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Feminino

Representante da Junta de Freguesia de Barqueiros (Presidente) – Masculino

Representante da Junta de Freguesia de Cidadelhe (Presidente) – Masculino

Representante da Junta de Freguesia de Mesão Frio (Santo André) (Presidente) – Masculino

Representante da Junta de Freguesia de Oliveira (Presidente) – Masculino

Representante da Junta de Freguesia de Vila Marim (Presidente) – Masculino

Representante da Associação 2000 de Apoio ao Desenvolvimento – A2000 – Feminino

Representante da Rede Europeia Anti pobreza/Portugal – Núcleo Distrital de Vila Real – Feminino

Representante da Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Mesão Frio – Masculino

Representante da Delegação de Mesão Frio da Cruz Vermelha Portuguesa – Masculino

Representante do Destacamento do Peso da Régua da Guarda Nacional Republicana (Comandante) – Masculino

Representante ARS Norte/DICAD/CRI de Vila Real – Feminino

Na **Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio**, de 15 elementos são do sexo feminino (60%).

Representante do Município de Mesão Frio (com funções de Presidente) - Feminino

Representante do Ministério da Educação – Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade de Mesão Frio (com funções de Secretária) - Feminino

Representante do Instituto da Segurança Social, I.P. - Centro Distrital de Vila Real – Feminino

Representante do Organismo público competente em matéria de emprego e formação profissional (IEFP – Vila Real) - Feminino

Representante do Ministério da Saúde – UCC/Douro – Unidade de Cuidados na Comunidade - Feminino

Representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio – Feminino

Representante da Guarda Nacional Republicana – Posto Territorial de Mesão Frio - Destacamento do Peso da Régua – Masculino

Representante do Corpo Nacional de Escutas – Agrupamento 852 de Vila Marim - Masculino

Quatro elementos designados pela Assembleia Municipal - Masculinos

Representante da Associação de Pais e Encarregados de Educação do AEPAN - Feminino

Representante da Associação de Estudantes do AEPAN – Feminino

Representante da Delegação de Mesão Frio da Cruz Vermelha Portuguesa (elemento cooptado) – Feminino

A 18 de outubro de 2021 foi proposto, pelo Exm.º Senhor Presidente da Câmara Municipal, a designação enquanto representantes do Município no **Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Mesão Frio**, o Vereador com o pelouro da Educação, Manuel Fernando Mesquita Correia e o técnico superior, Nelson Manuel Morais da Fonseca.

Para a **Assembleia Intermunicipal da Associação de Municípios do Vale do Douro Norte**, foram designados o Vereador Manuel Fernando Mesquita Correia e a Vereadora Justina Alexandra de Sousa Teixeira.

2.2 - Gestão de carreiras e remunerações

Avaliação de Desempenho

Os trabalhadores 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 Trabalhadores da Administração Pública (SIADAP 3).

A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter 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 três objetivos para os técnicos superiores e coordenadores técnicos, para as restantes categorias oito competências.

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.

O parâmetro relativo a «Competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador, entre cinco e oito.

A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador 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 trabalhador e atribuição de prémios de desempenho, nos termos da legislação aplicável.

Em termos de remunerações, a tabela 2 faz referência aos valores de ganho médio mensal dos trabalhadores /as da Câmara Municipal de Mesão Frio, nas categorias existentes no município. Verifica-se quem das duas das categorias os homens ganham em média mais que as mulheres (técnico Superior e Assistente operacional). Na categoria de assistente técnico são as mulheres que auferem em média maior retribuição mensal. Na categoria de dirigente temos apenas representação do sexo feminino.

Mesão Frio não dispõe de Polícia Municipal, colaboradores em AEC's e AAAF, nem estágios ou programas para beneficiários/as com RSI, contratos a termo ou no âmbito de outros programas de apoio ao emprego.

Categoria	Masculino	Feminino
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	—	2 621,68
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1 669,90	1 256,73
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	870,17	929,82
Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	732,72	680,91
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).	—	—

Tabela 2 - Ganho médio Mensal de trabalhadores por categoria Profissional e sexo.

2.3 - Recursos Humanos: Recrutamento, Seleção e Formação

Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos - Concursos Públicos

Entre 2016 e 2021 foram recrutados 53 trabalhadores – para a categoria de Assistentes Operacionais – 12 Homens e 34 Mulheres e para a categoria de Técnico Superior - 2 Homens e 5 Mulheres.

Do total de 53 trabalhadores, 21 entraram pelo Programa de Regulação Extraordinária dos Vínculos Precários na Administração Pública (PREVPAP)

Existe um formulário específico do município para apresentação de candidatura ao procedimento concursal (anexo 3). Esse formulário já contempla linguagem inclusiva na sua globalidade. Contudo, ainda se identifica algumas expressões ou termos que devem ser alvo de melhoria / alteração de acordo com as regras a adotar no âmbito da utilização de uma linguagem inclusiva, nos documentos oficiais disponibilizados pelo município.

No que diz respeito à Formação de Recursos Humanos, embora o Município não tenha um plano de formação previamente definido e disponível para os/as colaboradores/as, estes frequentam formação esporadicamente. No entanto, a informação relativa à frequência de ações de formação por parte dos/as colaboradores/as não se encontra tratada e desagregada por sexo.

Seria de apostar no desenvolvimento de um plano de formação mais estruturado e divulgado aos/às colaboradores/as, que pudesse contemplar, em particular, formação específica na área da igualdade de género e não discriminação, uma vez que não existem colaboradores com formação nesta área, bem como outras temáticas relevantes para o município e colaboradores/as.

No site do Município, embora estejam disponíveis vários documentos referentes à área administrativa e financeira, no que concerne, por exemplo, aos recursos humanos, o mapa de pessoal não tem informação desagregada por sexo, assim como outros documentos existentes do Município, onde não existe, ainda, o tratamento da informação tendo em conta este fator, o que constitui uma limitação.

3 - Organizações do Terceiro Setor

As organizações do terceiro setor pretendem garantir a melhoria da qualidade de vida e o bem-estar de todos os cidadãos que se encontrem em situação de risco, nomeadamente dos grupos mais vulneráveis, crianças, jovens, deficientes e idosos.

Mesão Frio conta com a Santa Casa da Misericórdia e com a Delegação de Mesão Frio da Cruz Vermelha Portuguesa, como principais organizações do concelho.

A **Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio** é uma Instituição Particular de Solidariedade Social que desenvolve atividades de âmbito concelhio e distrital, através do desenvolvimento e manutenção de respostas sociais dirigidas à infância, juventude e idosos, assim como também população com deficiência.

Quanto à *composição dos seus órgãos sociais*, em quase todos eles há representação do sexo feminino, à exceção dos cargos de presidência (1 homem como Presidente de Direção (Provedor) e 1 homem como Presidente da Mesa da Assembleia Geral). A discrepância nos membros de Direção e da Mesa da Assembleias Geral, é reduzida e representativa de ambos os sexos (3 homens e 4 mulheres como membros da Direção; 1 homem e 2 mulheres como membros da Mesa da Assembleia Geral).

Contudo, existem 6 mulheres como diretoras técnicas, não havendo nenhum elemento do sexo masculino que ocupe esta função.

Quanto aos serviços e equipamentos sociais destinados a crianças e idosos ou pessoas dependentes, as taxas de cobertura são as que se apresentam na tabela abaixo.

Equipamento Social	Taxa de cobertura
Creches e amas	188.7
Jardins de Infância da Rede Pública	100
Centros de Dia	105.4
Apoio domiciliário	401.2
CATL	243.6
ERPIS	188.7

Tabela 3 - Taxa de cobertura de serviços e equipamentos sociais para crianças, idosos e dependentes do município de Mesão Frio.

A partir dos 3 anos de idade e até ao ensino básico existe a opção de frequentar o ensino pré-escolar no Centro Escolar do Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade de Mesão Frio,

A Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio tem, ainda, como resposta social, orientada para a família e comunidade, a Cantina Social, a qual, abrange, atualmente, um total de 42 beneficiários.

Relativamente ao apoio à deficiência, a Santa Casa Misericórdia dispõe de uma Unidade de Apoio Integrado e do apoio domiciliário integrado para dar resposta a estas situações sociais.

A Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio dispõe, igualmente, de um Banco Local de Voluntariado, para prestação de serviço voluntário, facilitando deste modo o encontro entre a oferta e procura de voluntariados em diferentes áreas do domínio cívico, ação social, saúde e educação.

A **Cruz Vermelha Portuguesa** tem, entre outras funções, a missão de prestar assistência humanitária e social, em especial aos mais vulneráveis, prevenindo e reparando o sofrimento e contribuindo para a defesa da vida, da saúde e da dignidade humana.

Neste contexto, a Delegação de Mesão Frio, ao longo dos seus 23 anos de existência têm desenvolvido atividades de âmbito social, de ajuda a famílias carenciadas, nomeadamente na distribuição de géneros alimentares, durante todo o ano, sendo de realçar, o cabaz de natal, constituído por bacalhau, bolo-rei, aletria, cassete e canela, para além de arroz, óleo, azeite, massa e leite, a famílias carenciadas. Procedemos, também à distribuição de artigos de higiene pessoal e habitacional, roupa, calçado, brinquedos usados, pequenos móveis e eletrodomésticos.

A Delegação possui um banco de ajudas técnicas, constituído por camas hospitalares, cadeiras de rodas, cadeiras-sanita, auxiliares de marcha, canadianas, cadeiras de banho, carros de roupa suja, carros de roupa limpa, carros de pensos, etc.. que são emprestados aos associados e instituições locais.

Na pandemia da doença do COVID 19, foram distribuídos equipamentos de proteção, nomeadamente, máscaras e gel desinfetante.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large stylized 'W' at the top right, a signature 'M' below it, and several other initials and signatures at the bottom right, including one that appears to be 'Alentejo'.

São, ainda, ministrados cursos na área do socorrismo, pelo nosso formador credenciado e que faz parte da bolsa de formadores da ESO/CVP (Escola de Socorrismo da Cruz Vermelha Portuguesa).

Todas as atividades são desenvolvidas pelos diretores e voluntários da Delegação, sendo de realçar o trabalho de triagem da roupa e calçado usado, que os voluntários daquele setor desenvolvem e que nos permite, ter capacidade de resposta para todas as necessidades que nos são solicitadas, mesmo no tempo muito crítico da pandemia da doença do COVID19 que, ainda, estamos a viver.

A Delegação de Mesão Frio da Cruz Vermelha Portuguesa tem como órgãos sociais, a Direção e o Conselho de Curadores. A Direção é constituída por 9 elementos, sendo 3 do sexo masculino e 6 do sexo feminino. O Conselho de Curadores é constituído por 9 elementos, sendo 3 do sexo masculino e 6 do sexo feminino.

A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio, doravante designada de CPCJ, constituída ao abrigo da Portaria de Instalação nº 993/2003 de 16 de setembro, tem como grande objetivo a promoção dos direitos e a proteção das crianças e jovens do concelho, nos termos da Lei nº 147/99 de 1 de setembro.

A CPCJ de Mesão Frio tem como **Missão** promover, apoiar e dinamizar ações com vista à apropriação dos direitos das crianças e dos jovens e a prevenção de situações de perigo.

A **Visão** representa um estado futuro desejável, isto é, que a CPCJ seja reconhecida como uma referência na defesa e garantia dos direitos das crianças e dos jovens.

Enquanto Entidade não Judiciária com marcada expressão territorial, a CPCJ de Mesão Frio, na sua atuação, ambiciona o envolvimento da comunidade local, reconhecendo que uma maior proximidade com os problemas diagnosticados, uma reflexão mais acentuada e um trabalho em rede, num esforço comunitário pode, efetivamente, mudar o percurso de vida de muitas crianças e jovens que se encontram em situação de maior fragilidade familiar e/ou social. Objetiva-se a promoção e a proteção das crianças e jovens do concelho de Mesão Frio, salvaguardando-se, assim, o seu superior interesse.

A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens está implementada no concelho de Mesão Frio desde o dia 07 de julho de 2003 e exerce a sua competência na área do Município de Mesão Frio,

A CPCJ de Mesão Frio, funciona nas modalidades alargada e restrita. A modalidade alargada constitui-se como um fórum de discussão e reflexão sobre as problemáticas da infância e juventude, em geral e, em particular, da comunidade onde se insere. A modalidade restrita promove a intervenção na comunidade sempre que uma criança ou jovem esteja em perigo.

Nos termos do nº 2 da Portaria de Instalação, a CPCJ de Mesão Frio (modalidade alargada) e de acordo com as alterações da Lei, é composta por catorze comissários/as, sendo 6 do sexo masculino e 9 do sexo feminino.

No que diz respeito à modalidade restrita, a mesma é constituída por cinco comissárias.

À Comissão – modalidade alargada, compete desenvolver ações de promoção dos direitos e de prevenção das situações de perigo para a criança e jovem e respetivas famílias, que são genericamente a sensibilização da população para a problemática da criança e do jovem em perigo. Assim, no âmbito do Mês Internacional da Prevenção



dos Maus-Tratos na Infância e Juventude (ABRIL), a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) de Mesão Frio, com a colaboração da Câmara Municipal, do Contrato Local de Desenvolvimento Social – CLDS 4G Porta D' Ouro e do Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade, associaram-se à campanha nacional, promovendo um conjunto de ações junto da comunidade, como forma de sensibilizar para esta temática – Campanha Laço Azul⁸.

⁸ O movimento do laço azul surgiu em 1989, nos EUA, tendo sido criado por Bonnie Finney, depois de saber que os seus netos tinham sido vítimas de maus-tratos por parte dos pais. As crianças apresentavam nódos negros pelo corpo. O neto acabou mesmo por ser assassinado pelos pais e como forma de lidar com a dor, a avó atou um laço azul à antena do seu carro, fazendo com que as pessoas se questionassem. A escolha da cor surgiu com a finalidade de representar os corpos magoados e repletos de nódos negros dos seus dois netos, tornando-se, ao mesmo tempo, um símbolo de alerta para a luta na proteção das crianças contra os maus-tratos.

O movimento expandiu-se a nível mundial e enfatiza o efeito da preocupação que cada cidadão pode ter no despertar de consciências, em relação aos maus-tratos contra as crianças, na prevenção, promoção e proteção dos seus direitos. Atualmente, muitos países usam as fitas azuis, durante o mês de abril, em memória daqueles que morreram como resultado de abuso infantil e como forma de apoiar as famílias e fortalecer as comunidades nos esforços necessários para prevenir o abuso infantil e a negligência.

O Comércio Local foi desafiado a decorar as montras com adereços azuis, todavia, o repto é extensível às Instituições e à população em geral. Todos os munícipes que pretenderam associar-se ao movimento, puderam colorir de azul, com laços ou outros materiais, janelas, portas, varandas, entradas de prédios, fachadas de edificios, montras, ruas, durante todo o mês de abril.



A Câmara Municipal de Mesão Frio associou-se à iniciativa, com a iluminação da fachada do edificio dos Paços do Concelho. O objetivo principal foi criar impacto e dar visibilidade a esta causa.

A equipa de Rendimento Social Inserção (RSI) da Santa Casa da Misericórdia do Peso da Régua, constituída por 4 elementos (dois técnicos superiores, designadamente da área do serviço social e da psicologia, assim como, dois ajudantes de ação direta), foi o recurso disponibilizado, para o concelho de Mesão Frio, pelo Instituto da Segurança Social, I.P - Centro Distrital de Vila Real, para assegurar a intervenção ao nível da inserção dos beneficiários a usufruírem da prestação pecuniária do RSI.

A primeira intervenção teve como objetivo conhecer todas as famílias (através da realização de entrevistas individuais/familiares e respetivas visitas domiciliárias), o que permitiu atualizar a composição dos agregados familiares, a situação económica e profissional, assim como, conhecer os principais problemas e potencialidades, de forma, a dar início ao processo de inserção.

Numa análise comparativa com a população residente, 4357 habitantes (INE 2008) observou-se que o número de beneficiários de RSI em outubro de 2021 representava 5,5% da população. A equipa acompanha, atualmente, um total de 74 processos de RSI com 148 beneficiários.

Em termos de distribuição por género, observou-se a mesma tendência desde o início da prestação, em que se verificava um predomínio das mulheres, como titulares da prestação de RSI. Atualmente, constata-se que as mulheres predominam a titularidade da prestação com um total de 51 elementos femininos face a 21 elementos do sexo masculino, no que diz respeito, à titularidade da prestação de RSI, por género. Contudo, é de referir que existe um aumento do número de requerentes de RSI do sexo masculino.

No âmbito do acompanhamento da prestação de RSI, a equipa tem reuniões mensais com o NLI (Núcleo Local de Inserção), constituído por representantes das principais áreas: Segurança Social, Saúde, Educação, Emprego e Formação Profissional, Município (parceiros obrigatórios), que trabalham os processos dos beneficiários, e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens e a Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio (parceiros não obrigatórios).

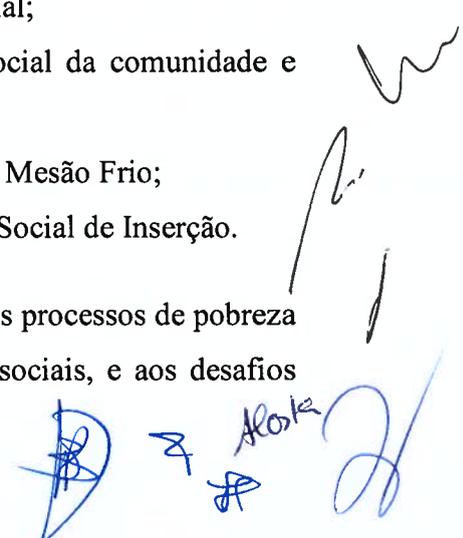
A **Missão** do NLI consiste em promover a inserção dos beneficiários de RSI, como forma de combate à pobreza e à exclusão social, visando o aumento das suas competências pessoais, sociais, educativas e profissionais. Neste contexto, destaca-se, igualmente, a pertinência da rentabilização dos recursos e respostas sociais locais, através da promoção da inovação da intervenção.

Existe, ainda, um trabalho em articulação direta com as várias entidades do município, nomeadamente com o CLDS 4G – “Porta D'Ouro”, por forma a ser possível desenvolver um acompanhamento mais célere com vista à autonomização e inclusão dos beneficiários de RSI.

O **Gabinete de Ação Social da Câmara Municipal de Mesão Frio** surge da necessidade de criação de respostas, integradas numa política social de intervenção, específicas e transversais a todos os grupos populacionais estigmatizados, ou em situação de risco. Assim, este gabinete presta os seguintes serviços:

- Atendimento psicossocial aos munícipes;
- Análise e estudo de situações que detetem as carências sociais da comunidade (nas diversas áreas, nomeadamente, ao nível da dinâmica familiar, social, saúde, económica e habitacional);
- Acompanhamento/encaminhamento dos casos detetados, de carácter social;
- Realização de atividades para a terceira idade, de forma a combater o seu isolamento;
- Elaboração de candidaturas a projetos/programas de âmbito social;
- Estabelecimento de parceria com as instituições de carácter social da comunidade e outras;
- Integração em equipas pluridisciplinares criadas no concelho de Mesão Frio;
- Participação ativa no Núcleo Local de Inserção do Rendimento Social de Inserção.

Face à atual situação socioeconómica, com a emergência de novos processos de pobreza e exclusão social e a persistência de desigualdades pessoais e sociais, e aos desafios



sociais e societais do século XXI, houve a necessidade de encontrar uma estratégia de coesão social/local, corresponsabilizando todos os atores sociais no assegurar do bem-estar de toda a comunidade.

Foi neste contexto, de maior exigência social, que o Conselho Local de Ação Social (CLAS) – Rede Social de Mesão Frio – delineou como estratégia de erradicação e atenuação da pobreza o projeto – **Loja Social de Mesão Frio**.

A Loja Social de Mesão Frio pretende ser uma boa prática de solidariedade (social/local) para a diminuição de situações de pobreza e desigualdade social, sobretudo na atual vivência de crise (económica e social).

A filosofia de intervenção da Loja Social de Mesão Frio assenta no voluntariado e na forte parceria, como princípios da responsabilidade coletiva dinamizada pelo CLAS, rentabilizando os recursos existentes, eliminando sobreposições de intervenção e permitindo uma maior celeridade nas respostas.

A Loja Social de Mesão Frio surge num plano de desenvolvimento social integrado, com o intuito de promover um apoio direcionado á população em situação de maior vulnerabilidade, suprimindo, desta forma, as necessidades/privações imediatas do indivíduo e/ou agregado familiar carenciado.

Através deste projeto é realizado um trabalho de âmbito social, em rede, dinamizado pela Câmara Municipal, pela própria Rede Social, pela comunidade local e pelos clientes do projeto.



A Câmara Municipal de Mesão Frio continua a dar uma resposta social eficiente, a todos/as os/as munícipes comprovadamente carenciados/as. No espaço de três meses, o Gabinete de Ação Social da autarquia ofereceu 154 cabazes, com géneros alimentares e artigos de higiene, desde o início do

mês de março até maio de 2021.

O apoio oferecido aos munícipes de maior vulnerabilidade social é contínuo e pretende atenuar as dificuldades, protegendo os mais desfavorecidos, aos quais a Câmara Municipal será sensível.



Outro Programa desenvolvido pela Autarquia é o **Programa Social de Apoio à Habitação do Município de Mesão Frio**, que visa a qualificação habitacional, com o objetivo de melhorar as condições básicas de habitabilidade de famílias carenciadas, residentes no concelho. Tem, ainda, como um dos seus objetivos estratégicos assegurar o acesso de todos os mesão-frienses a uma habitação condigna, devolvendo às famílias a dignidade de poderem usufruir de habitações que garantam as condições de habitabilidade compatíveis com as exigências do presente e do futuro.

O Município dispõe, ainda, de um **Gabinete de Apoio ao Emigrante**. O Gabinete de Apoio ao Emigrante (GAE) é uma estrutura de apoio aos emigrantes residentes ou não em Portugal, bem como aos seus familiares, mediante a celebração de um protocolo de colaboração entre a Direção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas (DGACCP) e o Município de Mesão Frio.

Os emigrantes também são responsáveis pelo desenvolvimento do concelho, pelo que tem a possibilidade de, numa primeira fase, poderem resolver neste Gabinete questões inerentes ao regresso e reinserção em todas as suas vertentes: educação, social, jurídica, económica, emprego, etc.

Este Gabinete presta um serviço gratuito aos munícipes que estejam ou tenham estado emigrados, aos que estão em vias de regresso, aos que residem ainda no país de acolhimento e aqueles que desejam emigrar.

Several handwritten signatures and initials in blue ink are located in the bottom right corner of the page. There are three distinct signatures, one of which appears to be 'Alonk'.

O Município visa, igualmente, reconhecer o valor do voluntariado, em particular dos bombeiros, cuja atividade assenta fortemente nesse regime, sendo a espinha dorsal do sistema nacional de proteção civil. Da prática das ações de prevenção que prestam, para a educação da população em situações de catástrofe, contribuindo para uma sociedade mais responsável e preparada, à função sociocultural na promoção e apoio em festas populares e de segurança, faz com que os bombeiros sejam o grupo profissional mais respeitado e confiável na sociedade portuguesa.

Os voluntários são, ainda, uma reserva moral da sociedade. Trata-se de Homens e Mulheres que expõem a própria vida para salvar bens públicos e particulares, assim como a vida dos seus concidadãos, o que por si só, impõem uma valorização pública do seu empenhamento, pois constituem uma das expressões mais elevadas da solidariedade humana.

Os bombeiros voluntários são assim reconhecidos como uma estrutura básica indispensável à sociedade portuguesa.

Contudo, a crise económica que assola o País, obrigando a que muitos Homens e Mulheres tenham abandonado as suas funções na corporação, procurando encontrar sustento financeiro para as suas famílias em territórios distantes das suas zonas de residência, juntamente com a crise de valores que se tem verificado na nossa sociedade, tem dificultado o recrutamento de Homens e Mulheres para a causa dos bombeiros.

A Câmara Municipal de Mesão Frio propôs um conjunto de medidas de apoio ao voluntariado no Corpo de Bombeiros Voluntários de Mesão Frio, designado **Bombeiro - Valoriza Mais**, cujo objetivo foi o reconhecimento do papel dos bombeiros de Mesão Frio no socorro à população do concelho, um incentivo ao voluntariado nos bombeiros e um apoio a estes e às suas famílias em tempos de dificuldade que atravessamos.

Com estas medidas de apoio social, espera o Município de Mesão Frio, não só reconhecer o trabalho dos nossos bombeiros, bem como incentivá-los à sua permanência nos quadros da nossa corporação e a adesão de novos Homens e Mulheres a esta nobre causa social.

4 - Setor Empresarial

O desenvolvimento do tecido empresarial do Concelho é uma condição fundamental para o crescimento da atividade económica, da inovação e do emprego tornando o território cada vez mais competitivo e gerador de atratividade.

De acordo com os dados apresentados pela Pordata, Mesão Frio apresenta-se como o município que registou, entre 2010 e 2018, a maior percentagem na diminuição de desempregados (16 % em 2010 para 11% em 2018) e que viu crescer em 120% o número de empresas instaladas no seu território. Em igual período, o número de desempregados inscritos no IEFP caiu de 465 para 299 e o salário médio de trabalhadores, por conta de outrem, disparou de 725 euros para 917 euros.

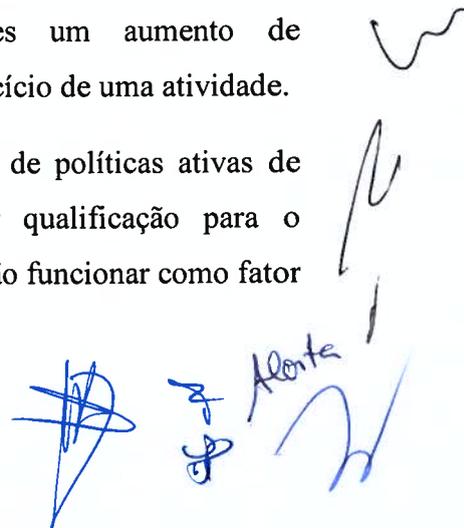
Salienta-se, ainda, que de abril de 2019 a abril de 2020, através de dados revelados pelo IEFP, Mesão Frio registou uma variação no número de inscritos no centro de emprego de -3,4%, tendo caído de 294 para 284 desempregados inscritos.

Durante o igual período, foram construídas infraestruturas destinadas a promover a expansão do tecido empresarial, a atrair novos investidores e a melhorar as condições de vida da população, nomeadamente com a mais recentemente, a obra de expansão da zona industrial. O desempenho do setor privado tem sido, também, fundamental para diminuir o desemprego, como é o caso da Santa Casa da Misericórdia.

Em Mesão Frio tem-se apostado, nos últimos anos fortemente no Turismo, porque o futuro do concelho e da região passa por aproveitar o vinho, a gastronomia, a simpatia do povo e as paisagens. A evolução deste setor na Região Demarcada do Douro, a aposta de privados na Vinicultura e na qualificação dos seus profissionais, são apontados como fatores para a diminuição do desemprego em Mesão Frio.

A necessidade de formação profissional, remete-nos para a questão da inserção ou reinserção profissional dos desempregados conferindo-lhes um aumento de competências pessoais, sociais e profissionais adequadas ao exercício de uma atividade.

A aposta em ações de formação funciona como consequência de políticas ativas de emprego, dado cada vez mais ser exigido ao trabalhador qualificação para o desempenho das suas funções, para além de que a não qualificação funcionar como fator de exclusão nas medidas de recrutamento empresarial.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Alente' and a large stylized signature.

Através da formação profissional, pretende-se igualmente proporcionar à população desempregada, uma ocupação socialmente útil, prevenindo, assim, o seu isolamento social, e a tendência para a desmotivação.

Neste Concelho, as ações de formação, desenvolvem-se com base em formandos provenientes das várias freguesias, tendo como objetivo apoiar a revitalização de atividades tradicionais, como por exemplo a tanoaria, a hotelaria e restauração, a jardinagem, assim como a criação e ampliação de novas competências na área dos serviços, de acordo com as necessidades do mercado da região.

O GIP (Gabinete de Inserção Profissional) surge no âmbito de uma parceria estabelecida entre a Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio e o Instituto de Emprego e Formação Profissional. É um serviço gratuito, com o objetivo de orientar, aconselhar, encaminhar e apoiar jovens e adultos desempregados para a definição e desenvolvimento do seu percurso de (re) inserção no mercado de trabalho.

Os utentes do GIP pode contar com:

- Atendimento personalizado;
- Informação profissional para jovens e adultos desempregados;
- Entreeajuda e incentivo na procura de emprego;
- Informação atualizada sobre ofertas de emprego e/ou formação profissional; Encaminhamento para ofertas de qualificação;
- Divulgação e encaminhamento para medidas de apoio ao emprego, qualificação e empreendedorismo;
- Aquisição de técnicas e competências na procura de emprego;
- Acompanhamento personalizado dos desempregados em fase de inserção ou reinserção profissional;
- Motivação e apoio à participação em ocupações temporárias ou atividades em regime de voluntariado, que facilitem a inserção no mercado de trabalho;
- Outras atividades consideradas necessárias aos desempregados inscritos nos Centros de Emprego.

Ao longo das últimas décadas, verifica-se uma mudança relativa à integração da classe feminina no mercado de trabalho. Na realidade de Mesão Frio, o desemprego tem maior incidência nas camadas mais jovens (15-24 e 25-34 anos) e sobretudo no sexo feminino

(25,3% vs 12,2% para o sexo masculino, segundo dados dos censos 2011 - INE, Pordata).

Podemos, ainda, referir que a taxa de desemprego neste Concelho é de 10,2% apresentando assim um valor elevado comparativamente com a do País (5,8% em 2020, segundo dados disponibilizados pelo INE, Pordata).

Segundo os dados do Pordata referentes a 2019⁹, verifica-se que tem havido um aumento de nº de empregadores no concelho, que de 1985 para 2019 passou de 7 para 30, dos quais 57% são do sexo feminino¹⁰.

Em termos de nível de escolaridade destes 30 empregadores, 4 tem o 1º ciclo, 9 tem o 2º ciclo, 8 tem o 3º ciclo, 4 tem o ensino pós-secundário e 5 tem o ensino superior.

Salienta-se também, a capacidade empreendedora e participativa das mulheres nas várias esferas do município, atendendo à sua representatividade nos vários conselhos municipais enquanto representantes de organizações que integram, nomeadamente: as mulheres representam 28% do elementos do Conselho Municipal de Segurança, 47% do Conselho Local de Ação Social, 38% do Conselho Municipal na área da Saúde, 11% do Conselho Municipal para a Defesa da Floresta, 44% do Conselho Municipal na área da Educação e 60% na comissão para a Proteção de Criança e Jovens.

Em Mesão Frio, segundo os dados disponíveis no pordata referentes a 2019, o ganho médio mensal de trabalhadores por conta de outrem no concelho é de 886 euros, sendo que quando analisado por sexo, em média os homens ganham mais que as mulheres (1040,9 euros e 746,7 euros, respetivamente). O diferencial entre ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem em Mesão Frio é de 294,20 euros, o que revela uma discrepância significativa.

Quando se analisa os dados referentes às remunerações médias mensais dos trabalhadores por conta de outrem, por sexo e por nível de qualificação, as assimetrias mantêm-se. Em qualquer uma das qualificações (quadros superiores, quadros médios, encarregados, contramestres e chefes de equipa, profissionais altamente qualificados,

⁹ Consultado em:

<https://www.pordata.pt/Municipios/Pessoal+ao+serviço+nas+empresas+total+e+por+situação+na+profissão-292>

¹⁰ Pordata: Pessoal ao serviço nas empresas: total e por situação na profissão – sexo: homens e mulheres – situação: empregador/a.



profissionais qualificados, profissionais semiqualeificados, profissionais não qualificados) os homens apresentam valores médios mensais superiores.

Quando analisamos os níveis de escolaridade por sexo, a situação mantém-se, pois para o mesmo grau de escolaridade os homens trabalhadores por conta de outrem apresentam sempre ganhos médios mensais superiores aos das mulheres. No 1º ciclo a diferença do ganho médio mensal entre as mulheres e homens é de 47 euros, no 2º ciclo é de 217 euros, no 3º ciclo é de 486.70 euros, no ensino secundários ou pós-secundário é de 294.30 euros e no ensino superior é de 264 euros.

5 - Prevenção da Violência e Promoção da Igualdade no Município

Atualmente torna-se indispensável a ação das entidades no sentido de promover a prevenção da violência, a promoção da igualdade e não-discriminação e o respeito pela dignidade dos homens e mulheres. Deste modo, uma entidade que assume estes desígnios deve agir nesse sentido, implementando mecanismos que permitam efetivar uma verdadeira mudança nesse sentido.

No âmbito da prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica a autarquia promoveu 3 ações de formação realizadas em 2020, em parceria com o CLDS4G “PORTA D’OURO” e a ADDIM, indo de encontro aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

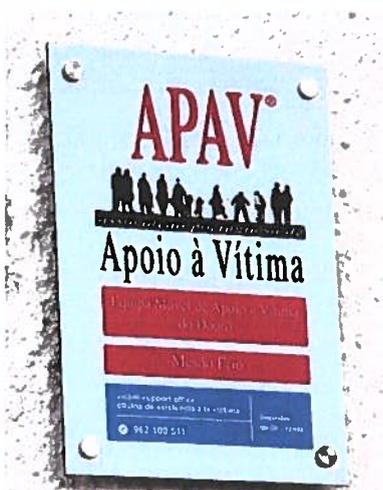
Ainda na sequência da implementação de estratégias e ações de prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local, a autarquia promoveu 3 ações de formação, realizadas em 2021, em parceria com a EMVA/DOURO, CPCJ, CLDS4G “PORTA D’OURO” e o AEPAN.

Não foi fornecida informação pelo Agrupamento de Escolas (AE) sobre o número de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões *Educação, Género e Cidadania*. Assim, será de reforçar a cooperação entre a autarquia e os AE, bem como a recolha de dados a este nível, de modo a verificar que necessidades existem no município e que medidas poderão ser levadas a cabo, designadamente, em parceria com o Município, no âmbito da formação deste público-alvo, particularmente pelo papel de relevo que detém nas

escolas, junto dos mais jovens, contribuindo para a sua formação cívica e para a desmistificação e prevenção do preconceito, dos estereótipos e papéis de género.

É necessário apostar mais na sensibilização e formação de públicos estratégicos e atores sociais, no que diz respeito à igualdade de género.

Não foram dinamizadas ações de promoção da igualdade e não discriminação, 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). Pelo que será de verificar que medidas a este nível poderão ser trabalhadas no sentido de a autarquia poder ter um papel mais determinante também a este nível, estendendo a sua atuação neste domínio.



O Município de Mesão Frio, em parceria com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), tem disponível uma Equipa Móvel de Apoio à Vítima de Violência Doméstica e de Género (EMAV/DOURO). Esta equipa desenvolve o seu trabalho a partir do Gabinete de Ação Social do Município (antiga escola primária), uma vez por semana, todas as segundas-feiras, das 9h30 às 13h00. As marcações podem ser feitas através de um contacto telefónico (962 100 511)

ou presencialmente, no Gabinete de Ação Social.

Este grupo de trabalho multidisciplinar presta serviços gratuitos, confidenciais e qualificados, de apoio emocional, jurídico, psicológico e prático, a vítimas de violência doméstica e de género, residentes do concelho, funciona como estrutura de resposta / atendimento a este nível.

No decurso da sua intervenção, a Equipa Móvel de Apoio à Vítima (EMAV) do Douro promoveu as seguintes atividades no concelho de Mesão Frio:

Atividade 1: Atendimento, apoio e acompanhamento a vítimas de violência doméstica, nas instalações cedidas pelo Município.

No decurso do ano de 2021, um total de 20 atendimentos. A par disso, a EMAV faz também o acompanhamento a diligências processuais, nomeadamente as solicitações



por parte do Tribunal (acompanhamento em Declarações de Memória Futura, Inquirição e em fase de Julgamento), tanto crimes de violência doméstica, assim como crianças e jovens vítimas de crimes de natureza sexual.

Em 2022, denotou-se um aumento do número significativo em relação a 2021, registando-se um total de 69 atendimentos e 14 vítimas acompanhadas.

Atividade 2: Ações de informação e sensibilização sobre violência doméstica, outras temáticas (Bullying) e sobre os serviços de apoio da APAV, concretamente da EMAV do Douro, dirigidas a alunos/as, professores/as, comunidade escolar, parceiros da região, profissionais e população em geral.

Em 2021, foram realizadas 6 ações de sensibilização dirigidas a diferentes públicos, que envolveram 120 destinatários/as e um Open day.

Em 2022, foram realizadas 2 ações de sensibilização direcionadas à comunidade educativa, envolveram 64 destinatários/as e uma mesa redonda no Dia da Eliminação da Violência contra a Mulher.

Atividade 3: Realização de reuniões junto das entidades locais/parceiros-chave, de forma a promover o trabalho em parceria.

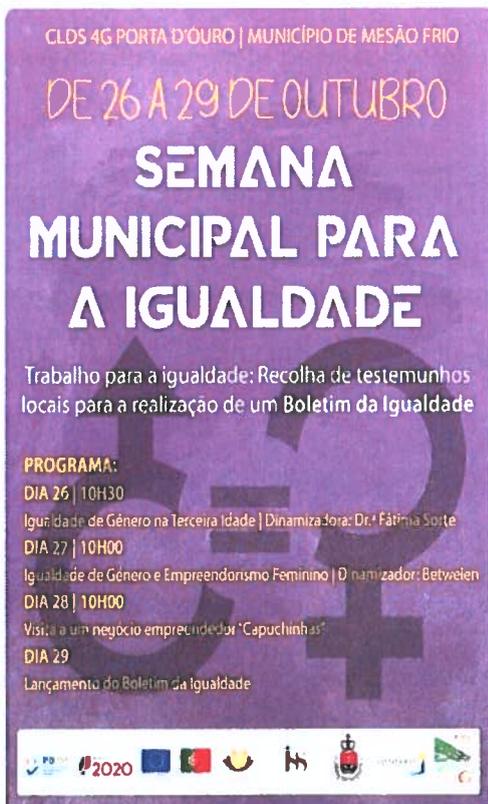
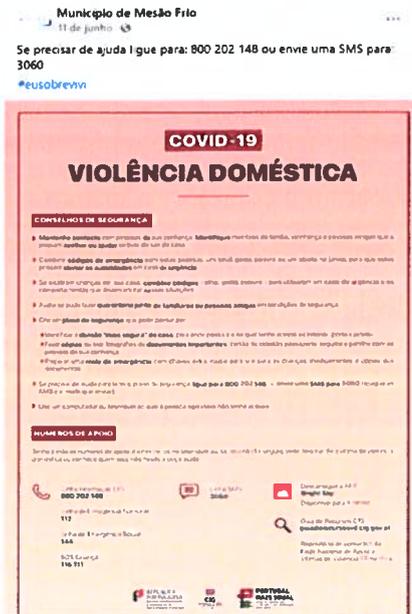


O Município tem também divulgado nas suas redes sociais informação relevante para a prevenção e combate à violência doméstica, nomeadamente, os canais através dos quais as vítimas poderão pedir ajuda.

No site do Município é, ainda, disponibilizada informação relevante sobre as estruturas de atendimento à vítima de violência doméstica, conselhos para os/as vizinhos/as e para as próprias vítimas de violência doméstica.

Em abril de 2014, o Município integrou a Rede de Municípios Solidários com as vítimas de violência Doméstica, por adesão ao protocolo entre o Governo: Secretaria de Estado dos Assuntos Parlamentares e da Igualdade e a Secretaria de Estado da Administração Local e Reforma Administrativa e a Associação Nacional de Municípios Portugueses.

Em maio de 2019, o Município manteve a adesão ao anterior protocolo, no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica. O compromisso assumido por este Município foi de auxiliar, através do Gabinete de Ação Social, as referidas vítimas na procura de habitação no mercado de arrendamento existente no concelho, uma vez que não possui fogos de habitação social no seu património para disponibilização, ou de arrendamento a baixo custo.



O Município associou-se ao Contrato Local de Desenvolvimento Social (CLDS) 4GPorta D'Ouro, para promover a semana municipal para a igualdade, com o objetivo de sensibilizar a comunidade para a prevenção da violência doméstica e de a envolver na promoção de igualdade de género.

No decorrer de uma semana, foram realizadas várias ações para dar a conhecer o conceito de igualdade de género, os direitos de mulheres e homens e a igualdade de género em vários planos políticos, económicos, sociais e culturais.

Alentejo

Dentro do mesmo âmbito, foi dinamizada a iniciativa “igualdade de género e empreendedorismo feminino”, promovida pela Betweien, empresa que se dedica ao desenvolvimento de projetos educativos e de recursos pedagógicos, destinada a mulheres do Concelho de Mesão Frio que, cumulativamente estão desempregadas, com o objetivo de lhes conferir as competências necessárias para uma atitude empreendedora, incentivando-as a melhorar as suas competências profissionais, proporcionando-lhes um espaço de criatividade e reflexão.

Ainda na sequência da Semana Municipal para a Igualdade, as mulheres mesão-frienses ficaram a conhecer o testemunho de uma cooperativa constituída por quatro mulheres da Serra de Montemuro “Capuchinhas”, onde se produz vestuário em bruno, linho e lã, tecidos em teares manuais, usando métodos tradicionais com design contemporâneo. Esta visita foi realizada com o objetivo de estimular e incrementar a criatividade, motivação e espírito empreendedor.

Em suma, o objetivo do Município é incrementar uma resposta de nível diferenciado, otimizando e reforçando a intervenção do Gabinete de Ação Social de Mesão Frio, através do envolvimento ativo de diferentes profissionais e de entidades de distintos contextos de intervenção. Pretende-se, igualmente, fortalecer o auxílio a vítimas de violência doméstica e de género, bem como, prevenir e sensibilizar para estas temáticas, através da dinamização de ações junto da comunidade escolar, grupos vulneráveis e população em geral.

O Município de Mesão Frio procura, desta forma, dinamizar uma estratégia com impacto social positivo para toda a comunidade, especialmente junto dos grupos mais vulneráveis, nomeadamente as pessoas idosas que se encontram isoladas e prestar uma cooperação mútua de proteção e apoio aos cidadãos, identificando e referenciando situações de violência.

No que toca à promoção do respeito pela dignidade das mulheres e dos homens no local de trabalho está aprovado pelo Município o Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho, desde 2018 (anexo 4), que estabelece o conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a observar por todos os/as trabalhadores/as e colaboradores/as do Município de Mesão Frio, sem prejuízo de outras normas de conduta aplicáveis aos mesmos em virtude do desempenho das suas funções.

O Código de Conduta do Município de Mesão Frio pretende constituir uma referência para o público, no que respeita aos padrões de conduta do Município, quer no relacionamento entre trabalhadores, quer no relacionamento com terceiros, contribuindo para o Município seja reconhecido como um exemplo de excelência, integridade, responsabilidade e rigor.

É objetivo do Município que todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as da autarquia, internamente ou em representação externa, pautem a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos, respeitando a dignidade e direitos das pessoas. Há um incentivo ao respeito e cooperação entre todos os colaboradores, pelo que não são toleradas ou admissíveis quaisquer práticas de assédio.

Assim, o Código de Conduta pretende aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos do Município de Mesão Frio e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho, e por outro lado, cumprir o disposto na alínea d) do artigo 4.º e alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual¹¹.

Pretende-se, assim, com este documento legal constituir uma referência para os municípios, no que respeita aos padrões de conduta da Câmara Municipal no seu relacionamento com o público, por forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a Administração Pública e todas as partes interessadas.

¹¹ Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual Lei n.º 2/2020, de 31 de março – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

- Art 4º - É aplicável ao vínculo de emprego público, sem prejuízo do disposto na presente lei e com as necessárias adaptações, o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar com as exceções legalmente previstas, nomeadamente em matéria de:

(...)

d) Assédio;

(...)

- Art. 71º nº 1 al. k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

6 - Ensino

A Educação é hoje, mais do que nunca, uma atribuição das Autarquias Locais. Neste contexto, é da sua competência promover e desenvolver ações que possam fomentar a educação e o ensino.

No âmbito da educação, enquadrada pelo Decreto-Lei nº 7/2003, de 15 de janeiro, a Carta Educativa é, ao nível municipal, um instrumento de planeamento e de ordenamento prospetivo de edifícios e equipamentos educativos, a localizar no concelho, de acordo com as ofertas educativas/formativas existentes e por satisfazer, tendo em vista a melhor utilização dos recursos educativos, no quadro do desenvolvimento demográfico e socioeconómico do município. Deste modo, o Conselho Municipal para a Educação, tem como objetivo permitir a intervenção nesta matéria, de todos os agentes envolvidos na comunidade educativa local.

A Carta Educativa de Mesão Frio foi aprovada em 2006 e revista em 2017. Tem servido de motor de discussão das questões da educação e de definição de estratégias de melhoria do sistema de educação e formação, num processo que se quer participado e construído por todos os agentes locais, com responsabilidades, diretas e indiretas, nestes domínios, em especial pela comunidade educativa.

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 feita cada vez mais precocemente.

Acompanhando as tendências demográficas, verifica-se que o número de alunos do concelho tem vindo a diminuir progressivamente, em todos os níveis de ensino. Ou seja, a evolução da procura do ensino em Mesão Frio tem vindo a sofrer uma progressão negativa, que reflete a realidade demográfica do concelho.

As frequências na educação pré-escolar apresentaram algumas flutuações não muito significativas nos anos 2008/2009, voltando a diminuir no ano 2011/2012. No ano letivo 2016/2017, a educação pré-escolar é frequentada, por menos 47,18% comparativamente às crianças matriculadas em 2005/2006.

No 1.º ciclo do ensino básico assiste-se a uma quebra gradual dos alunos matriculados de 2005 a 2016, sendo que a taxa de variação é de -38,72%. No 2º ciclo verificamos perdas de -47,39% de efetivos.

Em termos percentuais, é no 3º ciclo do ensino básico que se perdem menos alunos (24,03%).

No que respeita ao ensino secundário regular, a evolução verificada é também negativa (-29,03%) entre 2005/2006 e 2016/2017).

Contudo, registou-se um ligeiro aumento dos alunos matriculados nos anos letivos 2014/2015 (14 alunos) e 2015/2016 (15 alunos), no ensino secundário regular, por oposição ao decréscimo do número de alunos inscritos no ensino secundário profissional, voltando a entrar em regressão no ano letivo 2016/2017, ano em que voltou a aumentar o número de alunos a frequentar o ensino profissional.

É de realçar que, no ano letivo 2006/2007 o agrupamento começou a ter na sua oferta educativa cursos profissionais, o que permite concluir que a nova oferta educativa se traduziu num acréscimo do número de alunos matriculados no ensino secundário (regular e profissional), contribuindo para o aumento da escolarização da população mesão-friense.

Tendo em conta a redução do número de crianças e jovens na educação pré-escolar e no 1º ciclo do ensino básico, em termos globais, nos próximos anos, é de se esperar uma diminuição do número de alunos a frequentar o 2º e 3º ciclo do ensino básico.

Entre 2001 e 2011 o concelho perdeu cerca de 269 indivíduos a escolarizar (29,52%) que se refletirá ao nível da capacidade utilizada do parque escolar, com forte incidência em todos os níveis escolares. Em termos percentuais, o 2º e 3º ciclos do ensino básico representam, atualmente, a maior fatia da procura potencial educativa municipal (35,51%), seguindo-se o primeiro ciclo (25,08%), o secundário (23,99%) e, finalmente, a educação pré-escolar (15,42%).

Handwritten blue ink marks and signatures at the bottom right of the page. There are several scribbles, a signature that appears to be 'A. Costa', and other illegible marks.

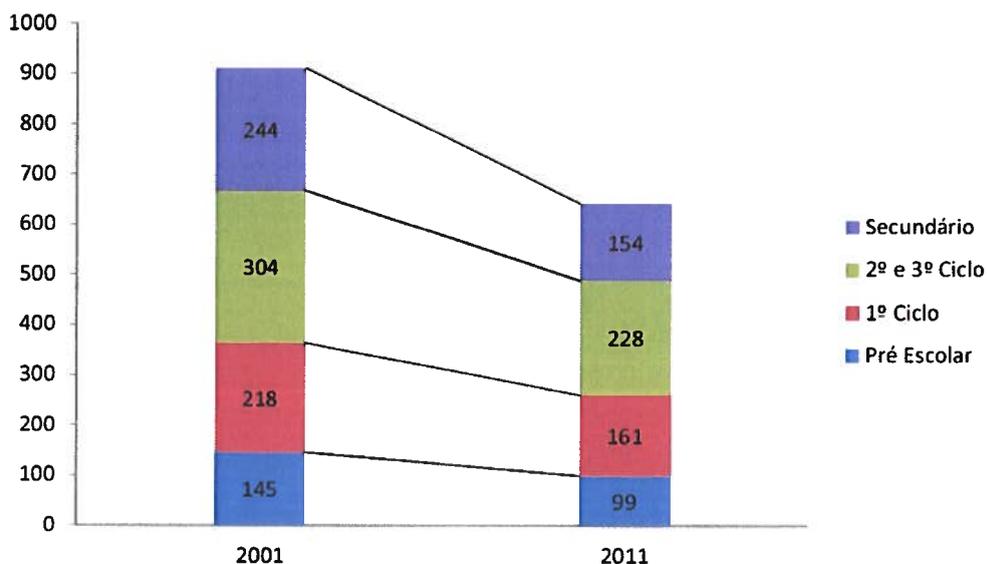


Gráfico 1 - Evolução da procura escolar potencial municipal (2001 -2011).

Fontes: INE, Recenseamentos Gerais da População. / Carta Educativa do Município – 1.ª Revisão.

Comparativamente, no período intercensitário em questão, assistimos a perdas na ordem dos 36,89% da procura potencial educativa municipal no ensino secundário, 31,72% na educação pré-escolar, 26,15% no 1º ciclo e 25% no 2º e 3º ciclos, revelando, uma vez mais, a quebra demográfica que o concelho tem vindo a sentir nos últimos anos.

A partir do ano letivo de 2011/2012 a educação pré-escolar e o 1º ciclo que ainda funcionava nas freguesias do concelho, foram concentrados no Centro Escolar. O Centro Escolar encontra-se integrado no Agrupamento de Escolas Professor António da Natividade, que tem como escola sede a Escola básica dos 2º e 3º ciclos com ensino secundário, Prof. António da Natividade, constituindo-se assim apenas um Território Educativo para todo o município.

A educação pré-escolar, que dispõe de 7 espaços para este nível de ensino. No ano letivo referência, frequentavam a educação pré-escolar 75 crianças, correspondendo a uma taxa de cobertura de 97,40%. A taxa de ocupação era, no referido ano, de 42,85%, o que denota, claramente, que este indicador está fortemente relacionado com a evolução demográfica registada no concelho.

O 1.º CEB funciona, dispõe de 8 salas para o efeito, e garante o serviço a 144 alunos (2016/2017). Em termos de taxa bruta de escolarização e reportando-nos ao ano de

2016, esta situava-se nos 23%. A sua taxa de ocupação era, no ano de referência, de 69,23%.

A atual rede de estabelecimentos públicos do 2º e 3º ciclo e secundário do município de Mesão Frio é constituída apenas por um equipamento – a Escola básica dos 2º e 3º ciclos com ensino secundário Prof. António da Natividade – localizada na freguesia de Mesão Frio – Santo André e que assegura a sequencialidade dos três ciclos nos termos da L.B.S.E, bem como o ensino profissional.

O princípio da integração numa única escola é proporcionado a 100% aos alunos (10-17 anos). Com efeito, existe a possibilidade dos alunos permanecerem ligados ao mesmo estabelecimento, durante um período mais longo da sua vida, evitando que a cada mudança de ciclo corresponda uma mudança de escola.

Não existe no Município estruturas de ensino superior.

No que se refere a dados estatísticos, sobre estudantes a frequentar o Ensino Secundário, por sexo e por curso científico-humanístico na modalidade de ensino recorrente, verifica-se que:

- As raparigas encontram-se em maior número nas áreas científico-humanísticas do ensino secundário recorrente, segundo os dados de 2021/2022.
- São 24 raparigas e 25 rapazes que frequentam cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias, o que revela um equilíbrio e abertura também a elementos do sexo feminino, numa área habitualmente mais associada e frequentada por rapazes.
- Nas línguas e humanidades são as raparigas que estão em maior número (25) que os rapazes (13).
- Não há registo de alunos nas áreas das ciências socioeconómicas e das artes visuais, uma vez que não há esta oferta de ensino no município.

Quando abordamos a temática da educação torna-se também importante analisar a ação social escolar, que se traduz num conjunto de medidas destinadas a garantir a igualdade de oportunidades de acesso e sucesso escolar a todos os alunos dos ensinos básico e secundário, e a promover medidas de apoio socioeducativo destinadas aos alunos de agregados familiares cuja situação económica determina a necessidade de comparticipações financeiras. Estas comparticipações auxiliam despesas com compra de livros escolares e material escolar e redução/isenção no pagamento das refeições

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the word 'Aloste' written vertically.

escolares. Os apoios são concedidos em função dos rendimentos determinados para efeitos de atribuição do abono de família.

São várias as medidas, adotadas e desenvolvidas no Município de Mesão Frio, nomeadamente:

- Participação financeiramente no material didático para o desenvolvimento das atividades definidas no Plano de Atividades, para o 1.º CEB;
- Participação em material didático, para todos os alunos do pré-escolar;
- Colaboração financeira na preparação de um evento, integrado no plano de atividades e do projeto educativo, para a educação pré-escolar e 1.º CEB;
- Atribuição do Prémio de Mérito Prof. António da Natividade, no valor único de 100€, como forma de incentivar e premiar o melhor aluno do ensino secundário regular;
- Colaboração em todos os projetos pedagógicos levados a cabo pelo Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade (AEPAN), designadamente, a Universidade Júnior da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro (UTAD), a Rede de Bibliotecas Escolares, o Plano Nacional de Leitura, Escola Virtual, entre outros;
- Disponibilização de fotocópias, impressões e tinteiros, para a educação pré-escolar e 1.º CEB;
- Disponibilização de uma técnica de Psicologia em colaboração com o GACE – Gabinete de Apoio à Comunidade Educativa, para acompanhamento de alunos da educação pré-escolar e 1.º CEB;
- Disponibilização do espaço físico do Núcleo Museológico e Experimental;
- Colaboração financeira com a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens;
- Disponibilização das instalações do município, designadamente o Auditório Municipal e instalações desportivas; a disponibilização do transporte para visitas de estudo, bem como para a deslocação de estudantes com necessidades educativas especiais, nomeadamente para beneficiarem de terapias e acompanhamento qualificado;
- Oferta de tablets, aos alunos do 1.º CEB para acesso à “Escola Virtual”; e a participação, da totalidade do valor dos Livros de Fichas, aos alunos com Escalão 1 do 1.º CEB, e 50% aos alunos do Escalão 2.

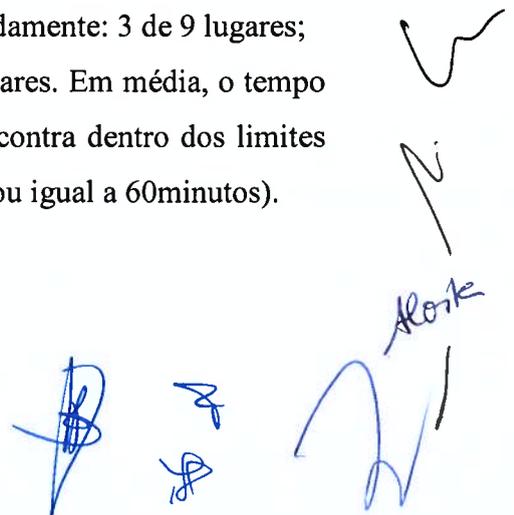
Para além dos apoios acima referidos e, ainda no âmbito da ação social escolar, a Câmara Municipal dinamiza o Refeitório Escolar, com o objetivo de assegurar uma alimentação correta e equilibrada, aos alunos de educação pré-escolar e 1.º CEB, complementando a função educativa da Escola. Cada refeição tem um custo associado de 1,46€/ aluno. Os alunos não pagarão qualquer valor se usufruírem de Escalão 1 e pagarão 50%, desse mesmo valor, se usufruírem de Escalão 2.

Ainda neste sentido, os municípios dispõem também de atribuições no domínio da educação, nos termos do disposto na alínea d) do n.º 2 do artigo 23.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro competindo-lhes, assegurar, organizar e gerir os transportes escolares. É da competência das Autarquias garantir o serviço de transporte aos alunos do ensino básico e secundário (oficial, particular e/ou cooperativo) que residam a mais de 3 ou 4 km dos Estabelecimentos de Ensino, respetivamente sem e com refeitório, nos termos do Decreto-Lei n.º 299/84, de 5 de setembro, alterado pelo Decreto- Lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro.

De acordo com os dados da 1ª revisão da Carta Educativa, a rede de transportes existente no município assegura, atualmente, (dados a 31 de dezembro de 2016) o serviço a 306 alunos de todos os níveis de ensino no ano letivo de 2016/2017. O peso da população escolar transportada é elevado, correspondendo a cerca de 49,4% do total de alunos matriculados na EB2,3/ES de Mesão Frio. O serviço de transporte é assegurado por carreiras escolares, sob a forma de 10 percursos.

Os veículos utilizados são da Câmara Municipal e da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, ao abrigo da celebração de um Acordo de Colaboração, por deliberação camarária de 3 de agosto de 2017, face à inexistência de viaturas da Autarquia, em número suficiente, para assegurar todos os transportes.

Os veículos utilizados são 8, sendo 6 pertencentes à Autarquia e 2 à Santa Casa da Misericórdia de Mesão frio. Têm capacidades variadas, nomeadamente: 3 de 9 lugares; 1 de 19 lugares; 2 de 28 lugares; 1 de 43 lugares e 1 de 55 lugares. Em média, o tempo de percurso casa-escola é de 25 minutos, um valor que se encontra dentro dos limites aceitáveis de irradiação (acesso em transporte público inferior ou igual a 60minutos).



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller initials or marks below it.



no âmbito das iniciativas dinamizadas pela autarquia.

Ainda na área da Educação, conscientes das dificuldades económicas que afetam um grande número dos agregados familiares do concelho de Mesão Frio, o Município criou o “Programa Municipal de Bolsas de Estudo” que visa proporcionar apoio àqueles que, não obstante a sua situação económica, apresentam aproveitamento escolar e pretendem melhorar e elevar a sua formação profissional. A atribuição de bolsas de estudo é, seguramente uma forma de estimular a frequência de cursos superiores e técnico-profissionais, melhorando o tecido económico do concelho, dotando-o de quadros qualificados, contribuindo decisivamente para um maior e mais equilibrado desenvolvimento social e cultural.

PROGRAMA MUNICIPAL
BOLSAS DE ESTUDO
CURSOS SUPERIORES E TÉCNICO-PROFISSIONAIS

INSCRIÇÕES
7 de setembro a 27 de novembro de 2020
Gabinete de Ação Social - Av. Domingos Monteiro
Segunda a sexta-feira das 09h00 às 13h00 e das 14h00 às 16h00

CONCORRE JÁ!

Consulta o regulamento e a ficha de candidatura através de www.cm-mesaofrio.pt

Assim, destaca-se o facto de a Câmara Municipal Mesão Frio ter oferecido 31 bolsas de estudo a alunos universitários. À imagem do que já sucede em anos anteriores, a autarquia de Mesão Frio contemplou 31 alunos universitários do concelho, com Bolsas de Estudo, num investimento total de 18 mil euros. A cerimónia solene decorreu no dia 17 de abril, no Auditório Municipal, na presença do Presidente da Câmara Municipal, Alberto Pereira, do Vice-Presidente, Paulo Silva, do Presidente da Assembleia Municipal, Carlos Silva, dos Vereadores, dos Presidentes das Juntas de Freguesia e dos alunos bolseiros. Em contexto de pandemia, esta foi a primeira cerimónia de entrega das Bolsas de Estudo a ser realizada, acatando todas as medidas de contingência.

Mesão Frio voltou a bater o número recorde de bolsas de estudo atribuídas a alunos universitários, ao reforçar esta medida de apoio que, quando implementada, no ano letivo de 2013/2014, começou por beneficiar apenas 14 alunos, o que representa para o Município, “um avanço e um saldo bastante positivo e qualitativo, nos últimos 8 anos”, tal como afirmou o Presidente da Autarquia, que analisa, com grande satisfação, o aumento significativo do número de alunos do concelho a frequentarem o Ensino Superior, que nos últimos 8 anos aumentou em mais de 100%.

Os jovens contemplados com o subsídio foram designados pelos serviços do Gabinete de Ação Social do Município de Mesão Frio, tendo recebido Bolsas de Estudo nos valores de 750 e 500 euros, o que constitui, para a autarquia mesão-friense, um incentivo à formação académica e à igualdade de oportunidades no acesso à educação, bem como, a possibilidade de os jovens mais carenciados prosseguirem os seus estudos no Ensino Superior e minimizar os constrangimentos financeiros das famílias que suportam os custos com a sua educação.

A Câmara Municipal de Mesão Frio continua a envidar todos os esforços para proporcionar um futuro de sucesso a todos os estudantes, garantindo, desta forma, uma maior igualdade de oportunidades para os/as alunos/as.

7 - Desporto e Juventude

Mesão Frio dispõe de equipamentos para prática desportiva e lazer como: a Piscina Coberta e Descoberta, o Polivalente desportivo de Vila Marim, Oliveira e Barqueiros e o Pavilhão Municipal.

O Município também promove a prática de atividades desportivas junto dos seus munícipes.

A Câmara Municipal de Mesão Frio, querendo ser uma referência no desporto sénior e ciente que este é um fenómeno social de grande relevo, criou em 2014, o Projeto “Viver Mais, Viver Melhor”. Consciente de que no concelho de Mesão Frio o envelhecimento da população é uma realidade que conduz ao isolamento da pessoa idosa, tornava-se urgente encontrar respostas / mecanismos que protegessem e tivessem em



atenção as especificidades desta camada mais vulnerável da comunidade. Através do Gabinete de Ação Social, pensou-se e desenhou-se o projeto «Viver mais, Viver melhor», com o objetivo de ocupar de forma saudável o tempo dos seniores do concelho, desenvolvendo duas modalidades: ginástica e hidroterapia. A modalidade de ginástica, como uma atividade integrada por um sistema de exercícios físicos, especialmente escolhidos, que requerem força, flexibilidade e agilidade, contribuirá igualmente para a melhoria da condição física e psíquica dos seus beneficiários, proporcionando-lhes viver mais e melhor. Através da modalidade de hidroterapia, os nossos seniores têm condições de melhorar o seu estado físico e psíquico com maior segurança, uma vez que têm o acompanhamento de um profissional especializado e dentro de água todos os exercícios poderão ser executados, adequadamente, sem se correr o risco de graves lesões.

O transporte é assegurado gratuitamente para os utentes da hidroterapia e ambas as modalidades dispõem de um seguro incluído.

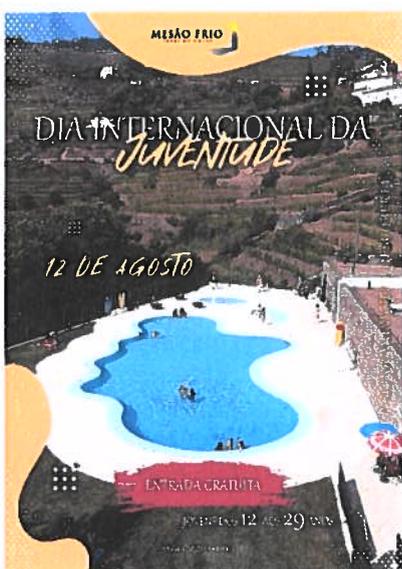
Frequentaram, até ao momento, o Projeto “Viver Mais, Viver Melhor”, 165 idosos (140 - Mulheres e 25 - Homens).



O Município também promove, anualmente, campos de férias para as crianças. Em 2021, de 21 a 25 de junho, decorreram as inscrições para a participação de crianças e jovens dos 6 aos 13 anos, no campo de férias de verão, que decorreu de 12 de julho a 6 de agosto.

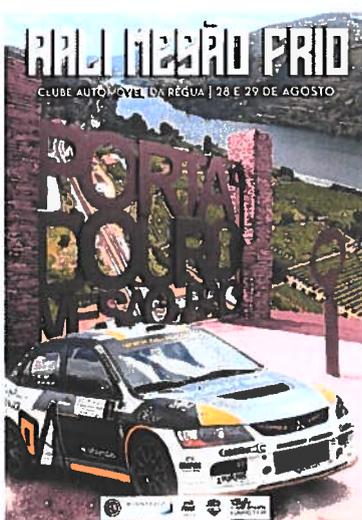
Os participantes vão poder usufruir de atividades lúdicas e pedagógicas, nas piscinas municipais descobertas, na sala do futuro da Escola sede do Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade, no Centro Interpretativo do Barco Rabelo, nas praias fluviais do Rio Teixeira, da Rede e de Mafómedes, na Biblioteca Municipal e no Campo de Jogos Municipal. As ações envolvem, entre outras, caminhadas e piqueniques, em pleno contacto com a natureza.

A Câmara Municipal disponibiliza também o Programa Municipal de Ocupação de Tempos Livres para Jovens dos 14 aos 18 anos, onde poderão desenvolver atividades ligadas à cultura, património e utilização de equipamentos municipais.



No âmbito do Dia Internacional da Juventude, assinalado a 12 de agosto, a Câmara Municipal de Mesão Frio, à semelhança de anos anteriores, facultou entrada gratuita no acesso à piscina municipal descoberta, durante todo o dia, para jovens com idades dos 12 aos 29 anos.

No que respeita aos dados estatísticos, na área do desporto, verifica-se que não há no Município federações desportivas e não se conhece em Mesão Frio praticantes de desportos federados. Contudo, na prática desportiva em geral, segundo os dados dos agrupamentos escolares e da autarquia em relação ao ano 2020/2021, os rapazes estão em número mais significativo (79 M vs 17 H) na prática de desporto escolar.



Em 2021, Mesão recebeu a 10ª edição do Rali Município de Mesão Frio com novos desafios. A prova organizada pelo Clube Automóvel da Régua e que conta com o apoio do Município de Mesão Frio, leva mais uma vez a emoção às desafiantes estradas do Alto Vinhateiro, para a disputa de uma prova que já ganhou tradição no desporto automóvel nortenho e nacional, prometendo farta competição nas Portas do Douro.

[Handwritten signatures and marks in blue ink]

O final do mês de agosto vai ser de grandes emoções nas típicas encostas durienses, com a disputa da edição 2021 do Rali Município de Mesão Frio, que para além de pontuar para o Campeonato Norte da especialidade, conta igualmente para os Desafios Kumho Asfalto e Kumho Norte.

8 - Literacia digital

No que diz respeito à promoção da literacia digital no concelho de Mesão Frio, a autarquia não promoveu ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das Tecnologias da Informação e Comunicação, destinadas a idosos.

Em Mesão Frio não existe nenhum projeto com este objetivo. Não obstante, existem outras iniciativas mais focadas na promoção do bem-estar dos idosos do concelho, promovidos pela Câmara Municipal, como já referido anteriormente.

O Município carece de apostar em ações de literacia digital dirigidas a este público em específico, no sentido de também combater a infoexclusão. Nos dias de hoje a informação circula de forma diferente e muito mais rápida. Garantir que a população com menos oportunidades de aprendizagem na área das tecnologias possa aprender a usar os meios tecnológicos de comunicação será uma mais-valia.

Consciente destas limitações, o Município levou a cabo algumas medidas no sentido de potenciar o acesso a informação útil e necessária àqueles que apresentam mais limitações a este nível.

A Câmara Municipal disponibilizou o serviço “Certificado de – certificado digital COVID UE” para auxiliar os cidadãos que não conseguiam utilizar os meios digitais na obtenção do mesmo. Assim, quem precisasse de ajuda para obter este documento teria apoio disponível no Espaço cidadão, no Posto de Turismo de Mesão Frio, desde que acompanhado/a do cartão de cidadão.



Ainda a este nível Mesão Frio dispõe de postos de Telesaúde instalados em Vila Marim e Barqueiros. Nestes postos de Telesaúde estão colaboradores devidamente habilitados, para prestarem apoio assistido ao cidadão, sobretudo a quem tem pouca literacia digital,

não tem acesso a equipamentos tecnológicos ou à Internet e a outros meios, de forma a poder usufruir em segurança dos serviços de saúde.

Apesar da lacuna ao nível da promoção de ações de formação de literacia digital para a



população idosa, deve-se destacar como ponto positivo, o facto de o Município promover o acesso a informação e cultura aos seus munícipes através da dinamização de eventos online, particularmente, devido ao contexto pandémico que o país vive atualmente. É exemplo, a comemoração do dia da Diocese de Vila Real – evento transmitido em direto. De referir, por último, que não existe, nenhum espaço onde os munícipes possam ter acesso gratuito a computadores com acesso à internet.

9 – Saúde

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), todas as pessoas devem poder atingir o seu potencial máximo de saúde, sem que as circunstâncias económicas e sociais sejam uma condicionante. Assim, a equidade em saúde deve ser um objetivo prioritário, embora a baixa densidade populacional e a “interioridade” dificultem bastante o acesso igualitário à mesma.

Analisando o sistema de saúde concelhio verificamos que Mesão Frio dispõe de um Centro de Saúde que fica localizado na Freguesia de Vila Jusã, sendo este a estrutura nobre de prestação de cuidados de saúde à população. Existe no Centro de Saúde um Gabinete do Utente, destinado à recolha de sugestões/reclamações dos utentes, tendo em vista um melhor funcionamento da Unidade.

Os hospitais mais perto do concelho de Mesão Frio são o Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro de Lamego, a 38Km e de Vila Real a 46Km de distância.

Como forma de minimizar as lacunas no acesso à saúde existentes no Concelho, o Município dispõe de transporte de doentes: terças e quintas-feiras da freguesia de Vila Marim; quartas e quintas-feiras da freguesia de Oliveira e quartas e sextas-feiras da freguesia de Cidadelhe.

A Câmara Municipal de Mesão Frio, as Juntas de Freguesia de Vila Marim e Barqueiros, assinaram dia 1 de abril, um protocolo com o Agrupamento de Centros de Saúde (ACES) Douro 1 - Marão e Douro Norte e a Administração Regional de Saúde do Norte (ARSN), para a criação de dois Postos de Telesaúde, um em cada freguesia, com o objetivo de facilitar o acesso da população aos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde (SNS), reforçar a telemedicina e promover o uso das tecnologias de informação e comunicação como parte dos cuidados de saúde.

Com o propósito de melhor servir os habitantes das freguesias, a oferta deste conjunto de serviços digitais pretende evitar as deslocações dos munícipes ao Centro de Saúde de Mesão Frio, sobretudo durante o atual contexto pandémico, proporcionando-lhes serviços rápidos e seguros, como por exemplo, renovar receitas de medicamentos, consultar resultados de exames, aceder aos guias de tratamento, marcar consultas ou realizar uma teleconsulta através da RSE Live, a plataforma de telesaúde do SNS disponibilizada pelos Serviços Partilhados do Ministério da Saúde.

O Município criou, também, o Gabinete de Psicologia Porta D'Ouro (GGPD), no Edifício do Gabinete de Ação Social (antiga Escola Professora Maria Angélica Passos Coelho), destinado a prestar apoio psicológico à população em situação de vulnerabilidade social e/ou emergência, nomeadamente, crianças e jovens sinalizados pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio e respetivo agregado familiar, vítimas de catástrofe ou em situação de crise, pessoas com necessidade de apoio psicológico e vulnerabilidade social e trabalhadores do Município.

O espaço é aberto à comunidade e pretende dar resposta, de forma gratuita, às necessidades de todos os munícipes, contribuindo para a melhoria do seu bem-estar e da saúde, através da intervenção no domínio da Psicologia.



ÁREAS DE ATUAÇÃO

- **Atendimento, avaliação, diagnóstico, análise e monitorização do estado de saúde psicológico de indivíduos, grupos e comunidade;**
- **Intervenção familiar: promoção do ajustamento psicológico;**
- **Colaboração com a comunidade educativa e demais entidades, na realização de ações;**
- **Implementação e dinamização de (in) formação sobre temáticas relevantes para uma maior educação e cidadania dos munícipes, numa perspetiva de educação para a literacia em saúde, prevenção da doença e dos problemas de saúde, promoção da saúde física e psicológica;**
- **Intervenção Psicológica em situações de crise, emergência ou catástrofe;**



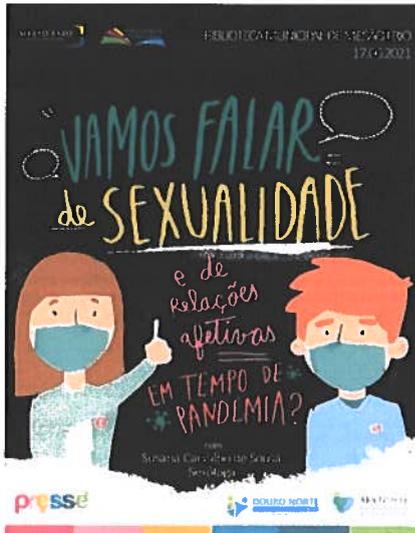
ÁREAS DE INTERVENÇÃO

- **Ansiedade e stress;**
- **Depressão;**
- **Dificuldades de adaptação;**
- **Dificuldades de aprendizagem;**
- **Alterações de comportamento e afetividade;**
- **Perturbações do sono e da alimentação;**
- **Acontecimentos de vida traumatizantes (luto, divórcio,...);**
- **Problemáticas ligadas à dinâmica familiar.**



O Município dispõe também de um Centro de Fisioterapia localizado na Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, um espaço de reabilitação, que oferece os mais variados serviços nesta área. Este Centro foi aberto ao público no ano de 2009, e tem como objetivo prestar serviços de fisioterapia, bem como, promover e melhorar a qualidade de vida dos Idosos da Santa Casa e de toda a Comunidade que a ele se deslocar. Presta os seguintes serviços: eletroterapia, termoterapia; massoterapia; cinesiterapia; ventiloterapia; mecanoterapia; treinos terapêuticos e ensino e treino de doentes e familiares/acompanhantes.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name "Alentejo" and various scribbles.

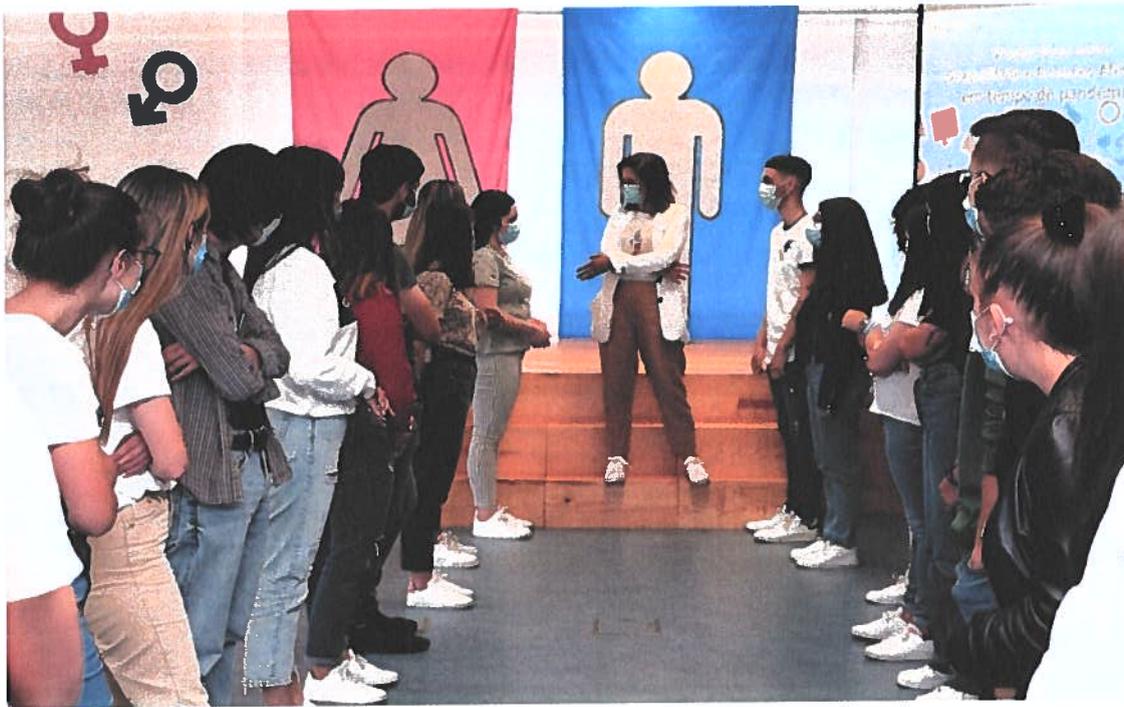


O Município promove ainda ações de sensibilização junto dos mais jovens. A Biblioteca Municipal de Mesão Frio recebeu no dia 17 de junho, a Sexóloga, Psicóloga Clínica e Enfermeira, Susana de Sousa, coautora do Programa Regional de Educação Sexual em Saúde Escolar (PRESSE) e também, colaboradora no Departamento de Saúde Pública da Administração Regional de Saúde do Norte (ARS Norte).

Todas as turmas do 12.º ano, do Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade, estiveram à conversa com a Sexóloga, que de forma muito interativa e intuitiva, estabeleceu um diálogo descontraído com os alunos, sob a égide do tema «Vamos falar de sexualidade e de relações afetivas em tempo de pandemia?».

A iniciativa surgiu no âmbito do PRESSE, programa promovido pela ARS Norte, em parceria com a Direção-Geral dos Estabelecimentos de Ensino (DGEstE) - Delegação do Norte, que apoia a implementação da educação sexual nas escolas, de uma forma estruturada e sustentada, envolvendo profissionais de educação e de saúde escolar.

Desta forma, os alunos ficaram informados e sensibilizados para a importância da educação sexual, numa fase das suas vidas, em que a mesma assume um papel essencial na educação para a saúde, com vista a proporcionar-lhes um futuro saudável em sociedade.



O Município dispõe de atribuições nos domínios dos tempos livres e desporto, constituindo uma competência da câmara municipal, apoiar atividades de natureza social, cultural, educativa, desportiva, recreativa ou outra de interesse para o município, incluindo aquelas que contribuam para a promoção da saúde e prevenção das doenças.

Apesar das muitas condicionantes próprias de um concelho pequeno, o trabalho em rede tem assumido um papel preponderante junto das populações locais. Exemplo disso, têm sido os vários projetos de intervenção comunitária, apoiados por este Município, recentemente materializado no programa Contrato Local de Desenvolvimento Social de 4ª Geração – CLDS 4G, que se evidencia como um instrumento de política social de proximidade com a finalidade de capacitar, empreender e incluir, visando os aumentar os níveis de coesão social no território, concentrar a intervenção nos grupos populacionais que evidenciam fragilidades mais significativas, promovendo a mudança na situação das pessoas tendo em conta os seus fatores de vulnerabilidade, potenciar a congregação de esforços entre o sector público e o privado na promoção e execução de ações, através da mobilização de atores locais com diferentes proveniências e fortalecer a ligação entre as intervenções a desenvolver e os diferentes instrumentos de planeamento existentes de dimensão municipal.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large scribble and the word "Alentejo" written vertically.



Neste contexto, no dia 04 de maio de dois mil e vinte, foi implementado o **projeto CLDS 4G – Porta D’Ouro**, promovido pela Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, numa parceria assumida com a Câmara Municipal na implementação e desenvolvimento do referido projeto, o qual contempla, entre outras ações, a criação da “**Universidade Sénior de Mesão Frio**”, dirigida à população sénior do concelho, com o objetivo de desenvolver ações de combate à solidão e isolamento social, bem como minimizar os impactos negativos que a Pandemia COVID-19 trouxe para esta faixa etária da população.

Salienta-se que, face ao reduzido espaço temporal de atuação destes projetos, deverão as Entidades Locais dar continuidade às ações iniciadas junto da comunidade.

Importa, também, referir que o lazer, na terceira idade, tem como objetivos despertar as potencialidades dos idosos para aspetos criativos e sociais, estimulando a socialização, o compartilhar de experiências, a sensibilidade, as emoções, a comunicação, o aprender coisas novas, permitindo-lhes uma vida ativa. É, assim, visto como uma forma de amenizar as consequências trazidas pelo processo de envelhecimento, tentando resgatar autonomia e autoestima, podendo aumentar a satisfação pessoal. É despertar no idoso a motivação em ocupar o seu tempo livre, conquistado após anos de trabalho, afastando-o do processo de isolamento e vulnerabilidade.

O Município de Mesão Frio, no âmbito da sua política social, visa o combate ao potencial isolamento da sua população sénior. Pretende-se, assim, desenvolver atividades que, para além do convívio que proporcionam, promovam o enriquecimento cultural de cada um dos participantes.

A Universidade Sénior de Mesão Frio iniciou a 8 de novembro, do corrente ano, contando já com 38 participantes.

O CLDS 4G – “Porta D’Ouro” irá desenvolver outras atividades, conforme a tabela infra.

Atividades a desenvolver ao longo do Projeto	
Oficinas desportivas	Aulas de ginástica; Aulas de yoga e Aulas de Pilates
Oficinas de saúde	Rastreios de saúde: - Controlo da diabetes - Controlo da tensão - Controlo do colesterol - Rastreios auditivos - (entre outros) Estudo cognitivo pós-pandemia – “O impacto do covid-19 nos idosos”
Oficinas de aprendizagem	- Sessão informativa “Burlas e roubos” - Sessão informativa “Alzheimer” - Sessão informativa “Risco de incêndio” - Jogos de Estimulação Cognitiva
Oficinas Culturais	- Comemoração de dias festivos (25 de Abril, Dia dos Avós, Dia do Idoso, Dia do Teatro, Magusto, entre outros) - Atividades Intergeracionais

Tabela 4 - Universidade Sénior: atividades a desenvolver

Relativamente aos colaboradores do Município, a este nível, os/as funcionários/as públicos e pessoas na sua dependência (cônjuges, descendentes e ascendentes) beneficiam do apoio da ADSE.

O Município tem também alguns protocolos estabelecidos, no âmbito da prestação e serviços de saúde, alguns deles alargados a todos/as munícipes, como por exemplo, a “Cadeira Dentista”.

Deste modo, se conclui que o Município também disponibiliza serviços de saúde a familiares dos/as seus/suas trabalhadores/as, sendo que também se esforça por divulgar os serviços existentes no município que possam facilitar uma maior conciliação entre o trabalho-família e promover de modo geral a qualidade de vida e saúde no Município.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and several smaller initials, located at the bottom right of the page.

10 - Ambiente

Cabendo ao Município promover, também, a igualdade de oportunidades e a qualidade de vida dos mesão-frienses, nomeadamente, na área ambiental, foram levadas a cabo, no presente ano, as seguintes ações de educação ambiental:

Educação Ambiental para a preservação da paisagem – Paisagem Cultural, Evolutiva e VIVA do Douro- 19 de junho

Educação Ambiental para a reflorestação – Floresta autóctone – parceria com PIICIE Mesão Frio – maio a junho

Educação Ambiental relativa a recursos Hídricos – Oficina Experimental de Educação Ambiental – Laboratório H2O- parceria com a Águas do Norte - 2 julho

Educação Ambiental relativa a recursos Hídricos – O valor da água- parceria com a Águas do Norte – ATL do Município de Mesão Frio - 2 julho

Parceria com a Resinorte - ações de sensibilização sobre o tema tratamento e valorização de resíduos urbanos.

Ações de sensibilização (4)	2021/02/24	10h00	4h	Online	Mesão Frio	Agrupamento de Escolas Professor António Natividade
Ações de sensibilização (4)	2021/02/25	10h00	4h	Online	Mesão Frio	Agrupamento de Escolas Professor António Natividade
Ações de sensibilização (2)	2021/02/26	08h00	2h	Online	Mesão Frio	Agrupamento de Escolas Professor António Natividade
Ações de sensibilização (1)	2021/03/03	10h00	1h	Online	Mesão Frio	Agrupamento de Escolas Professor António Natividade

Tabela 5 - Ações de sensibilização: “Tratamento e valorização de resíduos urbanos” – em parceria com a RESINORTE

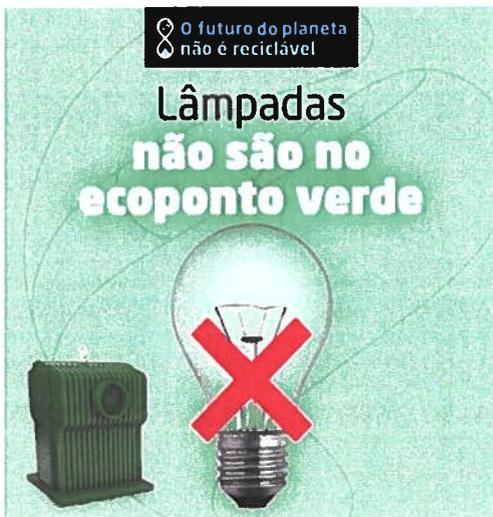


No dia 5 de junho, o Município de Mesão Frio e a Resinorte assinalaram o Dia Mundial do Meio Ambiente, que em 2021 teve como tema: «A Restauração dos Ecossistemas».

A restauração dos ecossistemas poderá assumir várias formas, nomeadamente, através de pequenas atitudes, como plantar árvores, tornar as cidades mais verdes, restaurar jardins, mudar a alimentação, limpar rios, evitar usar o carro durante todo o dia, substituir garrafas, sacos, esponjas e outros produtos por opções

amigas do ambiente, evitar o uso do plástico, poupar no papel, fazer a reciclagem, entre tantas outras ações.

Mesão Frio tem apelado aos seus munícipes, para preservarem o futuro da humanidade, adotando comportamentos amigos do meio ambiente, nomeadamente através de alguns conselhos que a Resinorte e o Município de Mesão Frio têm disponibilizado.



O Município levou também a cabo, uma campanha informativa acerca da reciclagem / recolha de lâmpadas. As lâmpadas contêm substâncias perigosas para o ambiente, e quando colocadas no ecoponto verde ou no lixo comum vão partir-se e libertar essas mesmas substâncias. Assim, o Município apelou a que os/as cidadãos/ãs de Mesão Frio entregassem este tipo de material na loja onde foi adquirido ou em locais de recolha de equipamentos

elétricos e eletrónicos. Também junto dos mais jovens o trabalho em prol da proteção do ambiente para o bem comum tem sido uma preocupação do Município.

Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature that appears to be 'Alcorta'.

A Câmara Municipal, em colaboração com o Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade, não quis deixar de comemorar, junto das crianças do Centro Escolar de Mesão Frio, o Dia Mundial da Árvore, na data em que se assinala o Dia Mundial da Água. Duas efemérides pertinentes, que têm em comum sensibilizarem a população para a preservação dos dois dos bens mais valiosos que a natureza oferece: o oxigénio e a água.



Através do Gabinete Técnico Florestal da autarquia, foram facultadas três árvores de flor, plantadas pelas crianças do Ensino Pré-escolar, designadamente, Japoneiras, também conhecidas por Camélias. Os alunos do 1.º ciclo do Ensino Básico plantaram sete árvores de fruto: duas pereiras, uma laranjeira, uma cerdeira, uma oliveira, uma macieira e uma ameixoeira. Acompanhadas por Técnicos da autarquia, as crianças foram conscientizadas para a preservação da floresta, vital para a sobrevivência de todos os seres vivos.

O jardim envolvente ao Centro Escolar vê, agora, florescer novas espécies de árvores, que se juntam a tantas outras, como Cedros e Carvalhos plantados em anos transatos naquele local.

Desde muito pequenas que as crianças criam hábitos e, por isso, este tipo de iniciativas e sensibilização poderão fazer a diferença no futuro do ambiente que todos partilhamos. Coopere nesta missão que é de todos nós, incutindo-lhes responsabilidades ecológicas e ambientais, pois a criança de hoje será o adulto de amanhã.



Ainda na sequência da proteção do ambiente e sustentabilidade, a Câmara Municipal alia este objetivo ao de promover a prática de voluntariado de cariz socialmente útil.

A Câmara Municipal de Mesão Frio e a Junta de Freguesia de Mesão Frio – Santo André são parceiros do projeto «Voluntariado Jovem para a Natureza e Florestas», promovido pelo Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ), em colaboração com a Associação Humanitária de Bombeiros Voluntários de Mesão Frio.

O intuito é que os jovens voluntários sensibilizem a população, limpem, conservem as zonas de lazer e promovam iniciativas de reflorestação, intervindo de forma útil, cívica e eficaz. Desta forma, protege-se o ambiente e alimentam-se valores e princípios em prol da igualdade de oportunidades para que todos possamos viver num mundo melhor e com recursos.

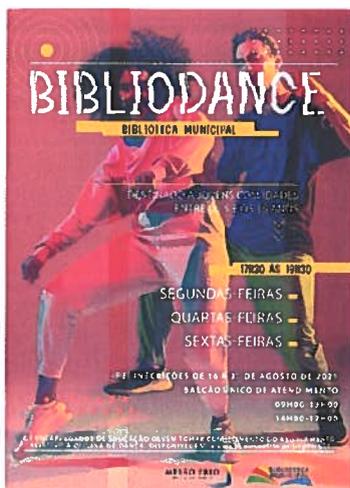
11 - Cultura

As respostas culturais apresentadas pelo Município de Mesão Frio são cada vez mais e mais abrangentes, apesar da sua dimensão e de se localizar numa zona do interior, dinamizando uma os equipamentos existentes no concelho e promovendo os grupos e associações locais.

O Concelho dispõe de um Posto de Turismo e uma Biblioteca Municipal, localizados em Mesão Frio.

A Biblioteca, inaugurada a 15 de Setembro de 2013, possui uma capacidade para 30 mil livros e integra secções diferenciadas para adultos e crianças, espaços polivalentes para atividades de animação, colóquios, workshops, palestras, encontros com escritores, entre outras iniciativas.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word 'Alora' and various scribbles.

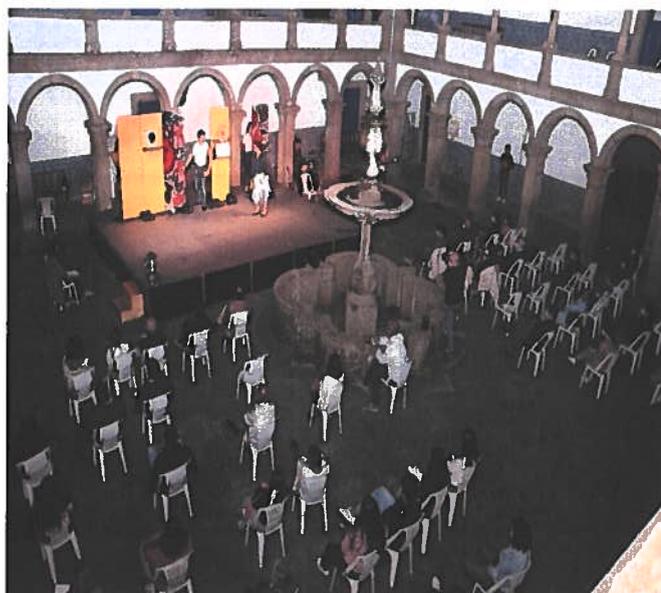
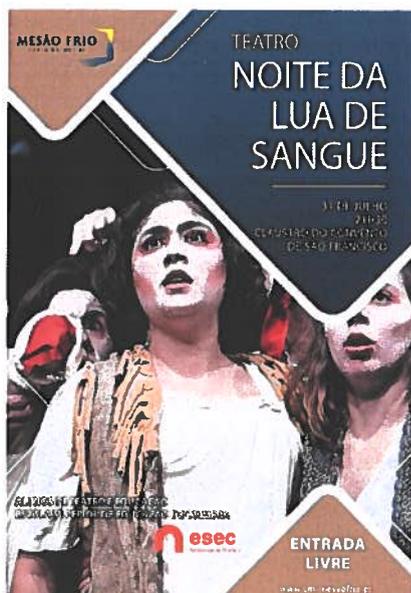


Recentemente, por exemplo, a Biblioteca Municipal de Mesão Frio abriu as pré-inscrições a todos os interessados que pretendessem integrar as oficinas de danças latinas - «Biblioritmos», de música - «Bibliomusic» e de dança - «Bibliodance».

Como espaços de promoção cultural, Mesão Frio dispõe de um Auditório e do Centro Interpretativo do Barco Rabelo.

Em termos culturais, a agenda concelhia é diversificada e preenchida, sendo realizadas atividades culturais com alguma frequência, como é exemplo algumas das que abaixo se faz referência, como: passeios turísticos, exposições, teatro, conferências, "espetáculos de rua" que incluem música e dança, entre outros.

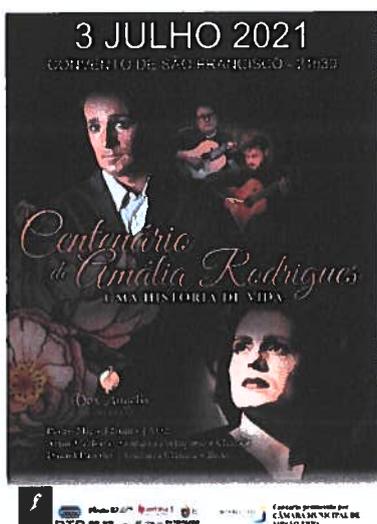
O Município de Mesão Frio, para divulgar as suas atividades, como forma de comunicação com os munícipes, utiliza: Facebook, Instagram, Youtube, Twitter, Newsletter, Website, LinkedIn, Radio e Imprensa regional.



O Município procura promover atividades culturais gratuitas, destinadas à população em geral e que ao mesmo tempo permitem o contacto intergeracional, como é exemplo a peça de teatro “Noite da Lua de Sangue” apresentada no Claustro do Convento de São Francisco, tendo como protagonistas os alunos do terceiro ano da licenciatura em Teatro e Educação da Escola Superior de Educação de Coimbra.

O Município concedeu apoio cultural ao programa de residência artística dos alunos finalistas que, durante a semana anterior ao espetáculo, estiveram instalados na antiga residência de estudantes de Mesão Frio, para o desenvolvimento do projeto de estágio, de caráter itinerante, que levará a peça a diversos palcos do País.

Para a criação do espetáculo, os futuros atores conjugaram vários conhecimentos adquiridos ao longo dos três anos da Licenciatura, tendo promovido, durante a semana, vários ensaios abertos ao público, em Mesão Frio e encontros com a comunidade, espaços geográficos e diferentes formas de viver.



O Claustro do Convento de São Francisco, também foi palco para a comemoração dos 100 anos que assinalam o nascimento da Fadista Amália Rodrigues, a 3 julho de 2021. O evento foi promovido pela Câmara Municipal de Mesão Frio, em parceria com a associação Vox Angelis e aberto à comunidade em geral (entrada gratuita).

Os mais novos também não ficam esquecidos na agenda cultural do Município. No âmbito da semana da criança e do protocolo de colaboração cultural que a Câmara Municipal de Mesão Frio desenvolve com a companhia de teatro «Filandorra –



Teatro do Nordeste», decorreu, no pavilhão multiusos municipal, a apresentação da peça «Diabos e Diabritos...num saco de Mafarricos», uma produção infantojuvenil inspirada na obra do escritor Alexandre Parafita, destinada a alunos do Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico.

A iniciativa revestiu-se de boa disposição e dividiu-se em duas sessões, numa viagem em que os mais novos ficaram a conhecer o universo fantástico da tradição oral transmontana, com os seus contos, lendas e mitos.

DIA MUNDIAL DO LIVRO
Dia 23 de abril 2021
AV. CONSELHEIRO JOSÉ MARIA ALPOIM

Apresentação do conto musical
«O Soldado João» de Maria
Luísa Duclas Soares com
Ana Esteves e Lúcia Barbosa

1.ª Sessão: 14h30 Pré-escolar
2.ª Sessão: 15h45 1.º Ciclo do EP

ATELIER DE EXPRESSÃO PLÁSTICA
ESTENDAL DOS TRABALHOS REALIZADOS

BIBLIOTECA MUNICIPAL
MESÃO FRIO

Por sua vez, a Biblioteca Municipal de Mesão Frio também tem apostado na promoção e incentivo à leitura, junto dos mais novos, nomeadamente, no âmbito das comemorações do Dia Mundial do Livro (abril). A iniciativa foi exclusivamente dirigida a crianças do Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico, do Agrupamento de Escolas Prof. António da Natividade e decorreu ao ar livre, na Avenida Conselheiro José Maria Alpoim.

As duas sessões de apresentação do conto musical «O soldado João», uma obra da escritora Maria Luísa Duclas Soares, foram realizadas pela contadora de histórias, Ana Esteves e animadas, musicalmente, por Lúcia Barbosa.

No final de cada sessão, houve, ainda, um atelier de expressão plástica, em que as crianças puderam realizar trabalhos alusivos ao livro apresentado e um estendal de exposição dos mesmos.

A avenida principal de Mesão Frio foi ornamentada a preceito, em harmonia com as atividades a desenvolver.

Atendendo ao atual contexto pandémico, Mesão Frio não quis deixar de chegar aos seus munícipes e de dinamizar atividades culturais, nomeadamente, um evento da Diocese, realizado no dia 6 de junho de 2020.



Em suma, a diversidade de oferta cultural e a acessibilidade da mesma à população é uma preocupação do Município de Mesão Frio.

12 - Comunicação Interna e Externa

No âmbito das relações e comunicações ao nível interno e externo, cabe às entidades fomentar a criação de uma rede social que se caracterize pela inclusão e não-discriminação. Assim, devem as entidades adotar uma linguagem inclusiva ou neutra que promova a igualdade de género.

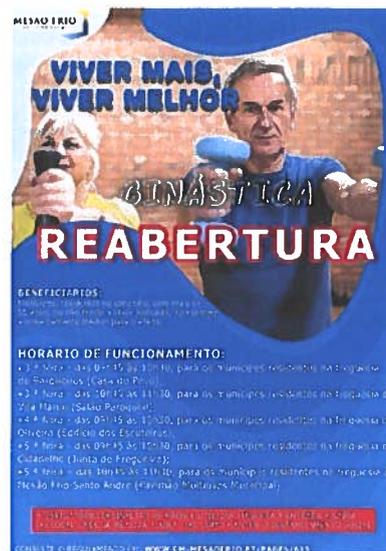


A Câmara Municipal de Mesão Frio tem procurado utilizar na publicidade, documentos e serviços uma linguagem e imagens que não discriminam em função do sexo, designadamente, através do emprego de formas gramaticais inclusivas e verdadeiramente neutras. Tal é confirmado pela maioria dos dados obtidos através das campanhas e divulgações efetuadas, nomeadamente, nas redes sociais.

Veja-se por exemplo, o cartaz da “Corrida para a vida”, onde ambos os sexos estão representados, quer na corrida, quer na bicicleta, uma vez que os/as participantes poderiam participar em diferentes atividades físicas: corrida, dança ou bicicleta.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Alente'.

Também a publicitação da reabertura das atividades para os idosos no âmbito do projeto “Viver Mais, Viver Melhor” tem o cuidado de representar o idoso e a idosa, na prática de atividades desportivas.



Contudo, apesar de alguns exemplos de mudança e positivos a este nível, a utilização de linguagem neutra e inclusiva não é ainda suficientemente abrangente e existem também alguns exemplos em que tal, ainda não acontece. Pelo que seria importante haver maior supervisão a este nível no sentido de sistematizar e alargar as boas práticas nesse sentido, quer nas imagens utilizadas, quer na linguagem utilizada em termos de publicidade e documentos internos utilizados pelo Município.

O Município não tem por hábito promover junto dos meios de comunicação social local o debate público sobre questões de interesse dos homens e mulheres do município, embora, considere essencial partilhar com os munícipes a dinâmica e a luta diária para a resolução dos seus problemas e para a concretização dos seus objetivos, proporcionando-lhes uma melhor qualidade de vida.



Deste modo, em termos de meios de comunicação externa, o Município dispõe da sua página na internet, disponível em www.cm-mesaofrio.pt e tem presença nas redes sociais, com o intuito de reforçar a comunicação institucional externa e ciente de que as redes sociais são, cada vez mais, novos mecanismos que intensificam a interação com os cidadãos.

Na secção dos Recursos Humanos está disponível legislação e informação referente a questões relacionadas com a maternidade e paternidade. No entanto, não há divulgação de informação específica sobre a igualdade entre homens e mulheres, pelo que esta deveria passar a estar disponível e acessível.

O Município não apresenta, habitualmente e de forma sistemática, os dados desagregados por sexo, nos instrumentos do Município que apresentam valores quantificados, nomeadamente, relativos a colaboradores/as (ex: mapa de pessoal).

Contudo, salienta-se o facto de alguns dos documentos elaborados pelo Município estarem acessíveis *online* para todos os munícipes poderem consultar, embora, nem sempre, contendo linguagem inclusiva ou neutra.

Em suma, nesta área, verifica-se que, genericamente, a Câmara Municipal de Mesão Frio terá de apostar mais no uso de formas de comunicação interna e externa inclusiva, contribuindo, desta forma, para a difusão do princípio da igualdade de género no âmbito das relações que estabelece interna e externamente.

13 - Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal



4 Segredos Das Relações Parentais Extraordinárias

23 de Abril de 2021 | 18h30
Público-Alvo Comunidade Escolar
Online Zoom
Oradora Filomena Serrado



Atualmente, as entidades preocupam-se cada vez mais com a organização do trabalho e a conciliação deste com a esfera privada dos seus/suas trabalhadores/as, criando condições para que mulheres e homens tenham uma participação equilibrada na esfera pública e privada.

Recentemente, o município promoveu uma ação de capacitação dedicada ao tema “4 segredos das relações parentais extraordinárias”.

A equipa do Plano Integrado e Inovador de Combate ao Insucesso Escolar (PIICIE) de Mesão Frio vai realizar uma ação de capacitação *online*, a dia 23 de abril, em horário pós-laboral. O convite da iniciativa foi dirigido à população em geral, com destaque para a comunidade escolar, que pôde assistir, através da plataforma virtual ZOOM.

13.1 - Formas Inovadoras de Organização do Trabalho

O Município não concede horários de trabalho flexíveis com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal em nenhum dos setores. Não é possível a adaptação do tempo semanal de trabalho, concentrando ou alargando o horário de trabalho diário (por exemplo: jornada contínua).

Quanto ao teletrabalho, devido às recomendações ao nível nacional, foi possível em tempo de pandemia o recurso à modalidade de trabalho, mas para um número reduzido de trabalhadores.

Existe, contudo, a possibilidade de pagamento de horas extraordinárias para os trabalhadores do município quando haja necessidade de realização das mesmas, em virtude das tarefas e volume de trabalho a realizar, face aos objetivos do município.

Também não se identificam ferramentas e mecanismos que visem a promoção do diálogo com os/as colaboradores/as do município, no sentido de possibilitar a cada serviço 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.

O Município não dispõe de informação sobre empresas do concelho que promovam formas inovadoras de organização do trabalho de forma a promover a conciliação da vida pessoa, familiar e profissional dos/as seus/suas colaboradores/as.

13.2. Benefícios Diretos a Trabalhadores/as e Suas Famílias

O Município não dispõe de parcerias com entidades locais que permitam aos/às seus/suas colaboradores/as ter benefícios na sua utilização, nomeadamente, em situações familiares especiais, como famílias monoparentais, familiares com deficiência, com doença crónica, com filhos/as ou netos/as adolescentes.

Não são dinamizadas atividades como, por exemplo, Colónias de Férias ou eventos comemorativos de datas festivas dirigidos aos/às funcionários/as do Município, de forma a promover a conciliação da vida familiar, pessoal e profissional.

O Município não dispõe de protocolos ou parcerias com serviços de apoio para filhos/as de colaboradores/as, para que beneficiem de descontos em determinados serviços e/ou atividades (ex: piscinas municipais ou outros).

A entidade concede ao munícipes em geral apoios financeiros à educação de filhos/as (bolsas de estudo, pagamento de livros, colónias de férias, entre outros), como referido no setor da educação e ação social.

O município desconhece que as empresas do município promovam este tipo de iniciativas ou disponham de equipamentos próprios destinados a apoio dos familiares dos trabalhadores/as (ex: empresas com creche ou ATL).

13.3. Proteção na Maternidade e na Paternidade e Assistência à Família

No âmbito da proteção na maternidade e na paternidade e assistência à família, entidades que pautam a sua atuação pela responsabilidade social, encorajam homens e mulheres ao exercício dos seus direitos e responsabilidades familiares, criando condições para tal, designadamente, em termos de licenças de maternidade/paternidade e incentivo à partilha dos direitos/deveres de assistência familiar entre homens e mulheres.

O Município pauta a sua atuação a este nível pelo estrito cumprimento da legislação prevista, não dispondo de outras medidas ou incentivos de proteção da maternidade, paternidade ou assistência à família.

O exercício dos direitos da maternidade e da paternidade por parte de homens e mulheres são encarados de igual forma.

Nos últimos 5 anos, o município teve 6 homens que foram pais e gozaram a sua licença de paternidade. Contudo, não há um incentivo claro e deliberado e ao gozo da licença parental.

No que diz respeito às mulheres, nos últimos cinco anos, o município teve 8 colaboradoras que foram mães e gozaram as suas licenças de maternidade na totalidade,

O município não concede a trabalhadores/as licenças com duração superior às que se encontram previstas na lei, para acompanhamento de filhos/as menores ou com deficiência.

Em suma, o Município 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.

14 - Diálogo Social e Participação - Interno e Externo

14.1 - Nível Interno – Colaboradores

Uma entidade socialmente responsável que visa ser um exemplo em termos de promoção da igualdade de género deve preocupar-se em incentivar a participação dos/as colaboradores/as na definição de medidas relativas à Igualdade de Género e não discriminação entre mulheres e homens, bem como à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Contudo, a igualdade entre homens e mulheres não é um tema muito discutido no Município. A promoção de formação no âmbito da igualdade de género no Município é, ainda, escassa, e nenhum dos colaboradores tem conhecimento da existência de ações levadas a cabo neste âmbito na entidade e destinadas à formação nesta área dos colaboradores do município.

O Município cumpre a lei, o que por si só, já é garantia do respeito pelos direitos dos homens e das mulheres a esses níveis e, por outro lado, é aberto a sugestões e críticas construtivas sobre os temas.

Como forma de auscultação dos/as colaboradores/as do Município, foi realizada uma reunião plenária, recentemente, com o atual executivo camarário havendo, contudo, informação que as mesmas são para se manter, tornando-se esta uma forma de promover o diálogo social e participação dentro do município, uma vez que não era comum no município, a troca de informação e a consulta dos/as seus/suas trabalhadores/as sobre temas do seu interesse.

Por exemplo, em relação às questões de maternidade/parentalidade, geralmente, são concertadas com o respetivo superior hierárquico, não sendo, no entanto, colocado qualquer obstáculo por parte do Município, às escolhas efetuadas pelo/a funcionário/a.

Em suma, pode concluir-se que o diálogo social e participação de trabalhadores/as é algo pouco fomentado pela entidade, embora o Município já tenha começado a dar os primeiros passos nesse sentido.

14.2 - Nível Externo – Participação de Entidades Externas e/ou Municípios

Ao nível da comunidade local, o Município promove reuniões com participação dos/as municipais (comunidade em geral), designadamente, as sessões da assembleia municipal. Já as reuniões camarárias são fechadas ao público em geral e realizam-se de na primeira e terceira semana de cada mês.

Existem também as reuniões da Rede Social de Mesão Frio, convocadas pelo Município e que são abertas aos parceiros locais, conforme se apresenta de seguida, no âmbito do Programa Rede Social.

Programa da Rede Social – Conselho Local de Ação Social - CLAS

O Programa **Rede Social do Concelho de Mesão Frio**, constituído em 2002, é um fórum de articulação e congregação de esforços baseada na livre adesão por parte da autarquia e das entidades públicas ou privadas sem fins lucrativos que nela queiram participar, embora a sua participação deva ser suscitada.

A Rede Social do Município servirá para otimizar as diferentes capacidades de resposta e adotar medidas de política social, sem criar novos serviços nem aumentar significativamente as despesas ou a intervenção do Estado, uma vez que a solidariedade constitui um dever de todos/as os/as cidadãos/ãs.

Este organismo de congregação de esforços baseia-se em comissões sociais (CSF), a constituir nas freguesias, e em conselhos locais de ação social (CLAS), a formar nos concelhos.

As comissões e conselhos são constituídos pelos presidentes das juntas e câmaras, por representantes dos organismos da administração pública central com responsabilidades na área social e pelas entidades particulares sem fins lucrativos que tenham atividade no local e queiram aderir.

Houve todo um trabalho no sentido, não só da implementação do programa, mas sobretudo da sua evolução, estando presente em todas as entidades implicadas, que o desenvolvimento local e social não é da responsabilidade de nenhuma estrutura em particular, mas sim resultado da ação conjunta, que tendo no centro das suas

preocupações e decisões, as necessidades, direitos e aspirações das pessoas e promovem o acesso destas a uma melhor qualidade de vida.

Os objetivos estratégicos do Programa Rede Social são: i) Desenvolver uma parceria efetiva e dinâmica que articule a intervenção social dos diferentes agentes locais; ii) Promover um planeamento integrado e sistemático, potenciando sinergias, competências e recursos a nível local. iii) Garantir uma maior eficácia do conjunto de respostas sociais nos concelhos e freguesias.

O CLAS de Mesão Frio funciona em três plenários anuais e poderá reunir-se extraordinariamente em Plenário, por iniciativa da sua presidência ou quando solicitado pela maioria dos membros que o compõem, devendo para o efeito ser remetida uma convocatória, com antecedência mínima de dois dias, e com a indicação do assunto que se deseja ver tratado.

Assim, o Programa, tem procurado contribuir para o desenvolvimento de políticas municipais concertadas e integradoras, através da elaboração de instrumentos de planeamento e intervenção, baseados no diagnóstico social e no Plano de Desenvolvimento Social Local. Assim, pretende-se que os dados recolhidos neste âmbito possam contribuir também para este diagnóstico em termos de igualdade de género, bem como para a elaboração de um *Plano Municipal de Igualdade de Género*, atendendo à natureza dos dados recolhidos para perceção da realidade social local.

A participação cívica dos munícipes também é valorizada e encorajada pelo Município, conforme exemplo que se segue – Consulta Pública | Estudo Municipal para o desenvolvimento de sistemas de recolha de biorresíduos.

 **Município de Mesão Frio**
25 de junho · 🌐

!! CONSULTA PÚBLICA | ESTUDO MUNICIPAL PARA O DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS DE RECOLHA DE BIORRESÍDUOS

O Município de Mesão Frio informa que está a decorrer o período de consulta pública, até 17 de julho, relativo ao Relatório Preliminar do Estudo Municipal para o Desenvolvimento de Sistemas de Recolha de Biorresíduos de Mesão Frio.

🗣️ Poderá submeter contributos que visem a melhoria do documento em: <https://participa.pt/pt/cimdouro>

📍 Saiba mais em: <https://www.cm-mesaofrio.pt/pages/803>



Salienta-se, ainda, que desde 2010, Mesão Frio tem aprovado o Plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas, salientando a possibilidade de acesso “aos arquivos administrativos, sendo os registos um património de todos que, por isso mesmo, devem estar abertos à comunidade. A matéria do acesso aos documentos administrativos e à informação é, de facto, um desígnio de cidadania e simultaneamente um instrumento de modernização dos serviços públicos” (p. 3 do Plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas de Mesão Frio).

Ainda no âmbito da participação e diálogo social externo, o Município é ativo na promoção do associativismo no concelho.

A progressiva perda de laços de vizinhança levou à necessidade da criação de organismos, de cariz social, que visam a proteção e continuação do estabelecimento de relações, da partilha de valores e de interesses comuns.

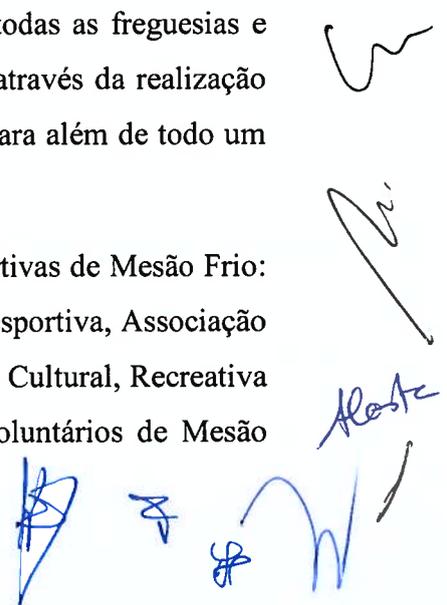
É inquestionável que as associações promovem a integração social e assumem um papel determinante na promoção da cultura, do desporto, na área social, substituindo a própria intervenção do Estado. Porém, há cada vez maiores dificuldades para levar as pessoas a participar na vida associativa.

Na verdade, a prática associativa assenta na vontade dos indivíduos que, por empenho e dedicação não desistem de intervir positivamente na sua comunidade, sendo esta uma emergência social que não pode ser lida fora do seu contexto – a sociedade em que vivemos – porque não se trata de um fenómeno de geração espontânea, releva da vontade de todos...

O associativismo garante uma maior participação cívica dos cidadãos e assume um papel fundamental na promoção da cultura, desporto e proteção social.

No Concelho de Mesão Frio o Associativismo, está presente em todas as freguesias e em todos os escalões etários, demonstrando um forte dinamismo através da realização de eventos nomeadamente festas, convívios, saraus, caminhadas, para além de todo um trabalho de âmbito social.

Podemos enumerar as Associações Culturais, Recreativas e Desportivas de Mesão Frio: “Os Alio Virio” – Associação de Juvenil, Cultural, Recreativa e Desportiva, Associação Juvenil, Cultural e Desportiva de Vila Marim, OLEA – Associação Cultural, Recreativa e Social de Oliveira, Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Mesão

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin of the page. There are several distinct marks, including a wavy line, a long diagonal stroke, and some illegible scribbles.

Frio, Delegação de Mesão Frio da Cruz Vermelha Portuguesa, Corpo Nacional de Escutas – Agrupamento 852 – Vila Marim, Associação de Escuteiros de Portugal – Grupo 138 de Oliveira, Clube Caça e Pesca de Mesão Frio, Sport Clube de Mesão Frio, União Futebol Clube de Barqueiros, Rancho Folclórico de Barqueiros do Douro e Rancho Folclórico da Casa do Povo de Barqueiros.

15 - Interseccionalidade

Da análise de dados para elaboração deste relatório, salienta-se uma das limitações ao nível da disponibilidade de dados no que diz respeito a outras variáveis, tais como raça ou etnia, classe social, idade, orientação sexual ou outras e da forma como estas interagem em níveis múltiplos e muitas vezes simultâneos.

Sendo a interseccionalidade um paradigma importante, as dificuldades existem devido à complexidade do processo multidimensional, que explica de que forma as categorias socialmente construídas de diferenciação interagem para criar uma “hierarquia social”, identidades subalternas, subordinações de gênero, de classe e de raça e de opressões estruturantes. Esta abordagem sugere que não existe uma experiência singular de identidade, uma vez que se trata da sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação.¹²

Neste sentido, não se verifica no município e nos meios de informação consultados informação disponível que permita cruzar diferentes categorias e perceber o impacto que esta intersecção entre diferentes categorias possa ter, nomeadamente, ao nível das múltiplas formas de discriminação que possam existir.

Salienta-se, por exemplo, que no Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas (2014), 36 municípios portugueses, entre os quais Mesão Frio, indicaram a não existência de ciganos no respetivo concelho, o que representa 13% dos municípios continentais e 32% das respostas obtidas, de um total de 150 municípios portugueses que foram inquiridos nesse estudo do Observatório das Comunidade Ciganas (ACM, 2014).

¹² Por exemplo, na área da saúde, não deve apenas ser analisada a dimensão do homem e da mulher apenas do ponto de vista gênero, mas sim considerar-se outras categorias sociais como classe, escolaridade, raça, entre outras para uma compreensão mais completa das preocupações com a saúde dos homens e mulheres.

No que diz respeito a estatísticas sobre discriminação étnica e racial, ou asilo ou imigração os dados existentes em estudos realizados, nomeadamente, pelo Alto Comissariado para as Migrações, focam-se ainda numa dimensão mais global e não numa análise territorial mais fina e concreta, que permita verificar assimetrias ao nível regional e concelhio no que respeita a estas temáticas.

No concelho de Mesão Frio, conseguiu apurar-se, através da consulta das estatísticas do Pordata, que o número de estrangeiros com estatuto legal de residente tem diminuído. Em 2008 eram 21 (10H e 11 M) e em 2020 passaram a 16 (7H e 9M)¹³, sendo que as mulheres estrangeiras se mantêm em maior número que os homens. Verifica-se também que as nacionalidades mais representadas são a brasileira e chinesa, em 2020¹⁴. No entanto, não se consegue perceber com os dados existentes se esta condição, quando analisada e cruzada com as diferentes variáveis (estatuto de residente estrangeiro, género e nacionalidade), se torna uma vulnerabilidade social ou não.

Não existem dados ou informações no que respeita à orientação sexual dos munícipes, pelo que não se consegue aferir o seu impacto em termos de discriminação no Município. No 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).

¹³ Fontes/Entidades: INE | SEF/MAI, PORDATA. Última atualização: 2021-07-01.

¹⁴ Fontes/Entidades: INE | SEF/MAI, PORDATA Última atualização: 2021-07-02.

Handwritten blue ink marks and signatures on the right side of the page. There are several scribbles and lines, including a large 'W' shape at the top, a vertical line with a hook, and a signature that appears to say 'Horta'.

16 - Conclusões e Recomendações em termos de igualdade de género

O Município de Mesão Frio aposta na responsabilidade social, e como tal, também 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 do Município. Contudo, existem vários aspetos ainda a considerar e que poderão integrar as dimensões e medidas a integrar no plano de igualdade de género que se definirá a partir deste diagnóstico local.

Salienta-se que nos vários setores da administração pública local já se encontram representados homens e mulheres. Note-se que a vereação, os cargos de chefia camarária e as diferentes divisões municipais tem a representação de mulheres. No mandato 2021/2025 salienta-se como aspeto positivo, o facto de haver uma maior representatividade do sexo feminino em relação ao mandato anterior (20% e 10%, respetivamente) Existe também uma ampla participação de mulheres nos vários concelhos municipais de Mesão Frio, o que será um indicador positivo de envolvimento dos homens e mulheres do concelho nas temáticas relevantes do Município e em áreas estratégias de atuação, como são a saúde, a educação, a proteção social, a segurança e a defesa da floresta.

Destaca-se, ainda, o facto de haver um elevado número de mulheres que integraram os quadros de pessoal do município (74% das integrações) entre 2016 e 2021.

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 dos/as seus/suas colaboradores/as.

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 também ao município assumir este tema como uma prioridade também ao nível do desempenho das atividades dos seus colaboradores.

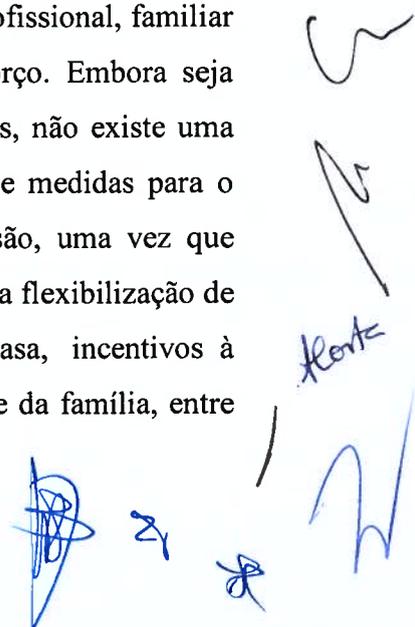
No que respeita ao posicionamento remuneratório, as diferenças encontradas devem-se a diferentes tempos de serviço em funções públicas, bem como à avaliação do desempenho que determina a alteração de posicionamento remuneratório. Assim, o importante será garantir que esta avaliação é imparcial, concreta 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 específica nesta área deveria ser uma prioridade do município, através da sua inclusão no plano de formação interno que deveria existir e ser estruturado, permitindo aos/às seus/suas colaboradores/as identificarem as suas necessidades a este nível.

Quanto à promoção do diálogo social interno é de reforçar a importância de iniciativas recentes que visam a abertura e participação dos/as colaboradores/as do município em sessões plenárias. Contudo, este tipo de iniciativas seria essencial manter e torná-las parte integrante da atividade do município.

Ao nível interno também se verifica uma preocupação com a promoção do respeito pela dignidade das mulheres e homens no local de trabalho, nomeadamente, através da criação de ferramentas que regulam e sensibilizam os/as seus/suas colaboradores/as para a adoção de comportamentos nesse sentido, interna e externamente.

Seria importante ao nível da promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal no município adotar medidas que permitissem esse reforço. Embora seja referido que não há obstáculos às pretensões dos/as colaboradores/as, não existe uma atuação que seja dirigida especificamente nesse sentido e contemple medidas para o efeito, pelo que seria de refletir mais e melhor sobre esta dimensão, uma vez que existem várias opções nesse sentido, designadamente, no que respeita a flexibilização de horários, compensação ou bancos de horas, trabalho a partir de casa, incentivos à participação na vida escolar dos filhos, incentivos na área da saúde e da família, entre



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the word 'Kont' written vertically.

outros. 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 do município na utilização de uma linguagem adequada (neutra e inclusiva) na comunicação interna e externa, é ainda necessário alguma revisão e correções em documentos já existentes e a estruturação dessas regras para utilização na produção documental e utilização de imagens por parte do município.

É necessário apostar num tratamento de dados mais fino 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 existentes é o facto de não só não haver informação suficiente desagregada por sexo, como também não há informação recolhida e tratada que permita verificar o impacto do cruzamento de diferentes variáveis que se sobrepõem para acentuar as assimetrias e desigualdades sociais na população (ex: sexo, idade, nacionalidade, orientação sexual, deficiência) - interseccionalidade.

Há, ainda, uma preocupação em integrar a perspetiva de género nas políticas, programas e medidas implementadas a vários níveis no município: educação, saúde, social e cultura. Estas medidas tem vindo a considerar o princípio da igualdade, não-discriminação, promovendo a inclusão e desenvolvimento social. Mas é necessário abordar mais especificamente em cada uma delas esta abordagem e sensibilização para as questões relacionadas com o tema.

É importante a implementação de uma política de monitorização e avaliação mais efetiva, nas condições de vida das mulheres e dos homens, assim, como uma articulação com as entidades do município que atuam junto da população no sentido de haver uma recolha de dados mais promissora que permita avaliar dimensões relacionadas com as vulnerabilidades da população e diferentes dimensões do público-alvo com quem trabalham, mas também identificar boas práticas ou necessidades de melhoria que as entidades do município possam sentir. É necessário tornar mais visível aos olhos da população em geral esta preocupação e atuação em matéria de promoção da igualdade e não discriminação, sensibilizando-a também para estas questões.

O Município assegura respostas integradas à população mais vulnerável, designadamente idosos, crianças e jovens, pessoas com deficiência ou mais carenciadas em termos económicos e desempregados, nomeadamente, através da articulação com entidades locais que prestam apoios à população. A promoção de sinergias e respostas às necessidades destas pessoas deve manter-se e ser reforçada através do envolvimento conjunto e participação ativa do município e das entidades que o integram, que na medida do possível devem atuar numa lógica de cooperação e promoção do bem-estar e qualidade de vida dos munícipes.

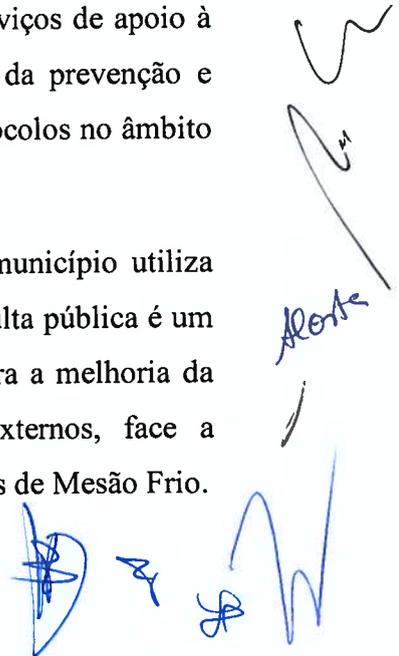
A rede social é um importante instrumento de auscultação, participação e envolvimento da rede local com o objetivo de responder às necessidades dos munícipes.

Destacam-se algumas respostas sociais do município, que visam, entre outros objetivos, promover a igualdade de oportunidades: cantina social, ajudas técnicas, apoio alimentar e fornecimento outros bens de primeira necessidade, ajuda económica através do Rendimento Social de Inserção, apoio à habitação, bolsas de estudo, prémios de mérito, ação social escolar, transporte escolar e promoção de ações e grupos de voluntariado em Mesão Frio.

Ao nível da prevenção da violência contra as mulheres e violência doméstica, destaca-se a atuação do município na promoção de ações de formação e na sensibilização da população mais jovem nas escolas. Há, no entanto, falta de formação do pessoal docente nesta matéria, quando são importantes agentes da comunidade educativa que contribuem para a formação cívica e pessoal dos/as seus/suas alunos/as. Assim, seria crucial apostar na formação específica deste público e na divulgação de informação e intervenção nestas temáticas.

O Município assegura, através das parcerias locais, a existência de serviços de apoio à vítima, bem como a divulgação de informação relevante no âmbito da prevenção e combate à violência doméstica. Salienta-se a este nível a adesão a protocolos no âmbito do apoio à vítima e a promoção de medidas que visam o seu auxílio.

No que diz respeito ao acesso e disponibilização de informação, o município utiliza bastante as redes sociais como forma de comunicação externa. A consulta pública é um instrumento de promoção do diálogo social externo, que contribui para a melhoria da atividade do município através do acolhimento de contributos externos, face a determinado tema, como foi o caso do sistema de recolha de bioresíduos de Mesão Frio.



Contudo, a infoexclusão poderá ser uma limitação no município no que diz respeito à utilização tecnologias por parte dos munícipes, em particular da população idosa. Têm sido implementadas medidas no sentido de potenciar o acesso a alguns serviços digitais, designadamente no setor da saúde. A criação de dois postos de tele saúde, é um exemplo disso, assim como da vontade do Município em alargar as oportunidades de acesso dos munícipes aos serviços de saúde, disponibilizando também a possibilidade de transporte para a deslocação até esses serviços. Destaca-se ainda, as iniciativas, nomeadamente, no âmbito da Universidade Sénior, para sensibilização sobre temas importantes ligados à saúde da população idosa, que permitem não só a ocupação dos seus tempos livres, o combate ao isolamento social e seus efeitos psicológicos, bem como o enriquecimento cognitivo e cultural, a comunicação e partilha de experiências neste público-alvo.

Na população mais jovem é de destacar as ações de sensibilização na área da saúde, em particular, sobre educação sexual que são promovidas nas escolas.

Ao nível cultural, Mesão Frio aposta na variedade da oferta e sua divulgação. Envolve as entidades locais e procura rentabilizar a utilização dos equipamentos existentes. No entanto, nestas ofertas culturais seria importante prever atividades que pudessem retratar temas importantes ligados à 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. Note-se que o incentivo ao associativismo por parte do município é também uma forma de promover a participação cívica nas várias áreas de intervenção do município.

No que diz respeito à prática desportiva não existem federações no Município e no desporto escolar são poucas as raparigas envolvidas, pelo que poderá ser fomentado a sua integração em modalidades desportivas, designadamente, nas que estão menos representadas. O Município disponibiliza aos seus munícipes os equipamentos existentes para a prática de atividades, promovendo hábitos de vida saudável e a ocupação de tempos livres de crianças, jovens, adultos e da população mais idosa.

Na área do emprego e desenvolvimento do setor empresarial, a expansão da zona industrial foi um fator positivo na promoção do emprego, assim como o crescimento do setor do Turismo na região. O Gabinete de Inserção Profissional (GIP) tem um papel de relevo na integração socioprofissional da população desempregada e a aposta do

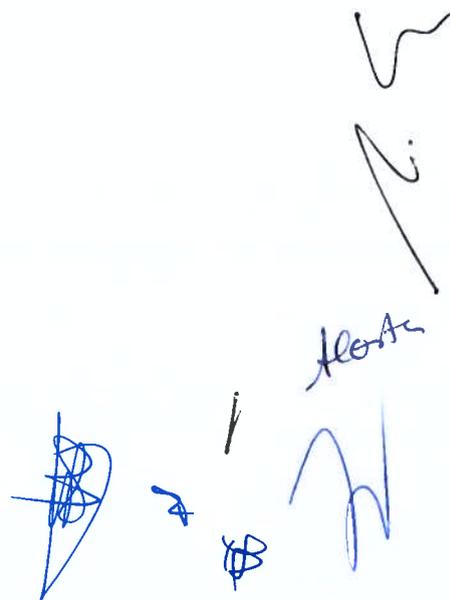
município na formação profissional tem contribuído para a qualificação e inserção profissional.

Note-se que, nos últimos anos, houve um aumento do número de empregadores de Mesão Frio, embora não se saiba quantos são homens e mulheres.

Ainda ao nível do emprego, as diferenças salariais em termos de ganho médio mensal são significativas quando se compara homens e mulheres. Seria de promover no Município uma maior sensibilização nesta área, de forma a promover a igualdade entre ambos os sexos, fazendo corresponder a igual trabalho e de igual valor o mesmo salário, independentemente do sexo do/a trabalhador/a.

Por último, a sustentabilidade ambiental é uma preocupação do município e, como tal, tem sido levadas a cabo várias iniciativas no âmbito da sensibilização e educação ambiental, para que todos/as possam utilizar e preservar os recursos de hoje de forma responsável, sem comprometer o das gerações futuras.

Deste modo, conclui-se que o Município de Mesão Frio poderá ainda levar a cabo várias ações no âmbito da promoção da igualdade de género e não-discriminação, nomeadamente, em parceria com a comunidade local.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page. There are several distinct marks, including a large scribble, a signature that appears to be 'Alentejo', and other illegible initials.

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

ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO

Estereótipo de género são modelos sociais preconcebidos sobre uma série concreta e limitada de atributos, características e papéis que são ou deveriam ser possuídos ou desempenhados por mulheres e homens, em função do seu sexo. Os estereótipos de género são prejudiciais pois constituem um obstáculo à igualdade e sustentam a discriminação em função do sexo. Limitam a possibilidade de mulheres e homens de desenvolver as suas capacidades naturais, as suas preferências e as suas experiências, educativas e profissionais, de fazer escolhas e de usufruir das oportunidades que a vida lhe ofereça.

G

GÉNERO

Género refere-se aos papéis e responsabilidades das mulheres e dos homens, os quais são construídos nas nossas famílias, sociedades e culturas. O conceito de género inclui também as expectativas sobre as características, aptidões e comportamentos expectáveis de mulheres e homens (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”

I

IDENTIDADE DE GÉNERO

Refere-se à experiência interna e individual de género de cada pessoa. Todas as pessoas têm uma identidade de género que faz parte da sua identidade pessoal/global. A identidade de género está geralmente alinhada com o sexo com o qual se nasce mas pode não corresponder ao sexo identificado ao nascimento. Inclui o sentido pessoal atribuído ao corpo (o que pode envolver, se livremente escolhido, a modificação da aparência e/ou da função corporal, por meios médicos, cirúrgicos ou outros) e outras expressões de género, incluindo a aparência, o discurso e os maneirismos.

Fonte: Gender Equality and Thesaurus from EIGE, em linha, disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>; ONU, 2016, Living Free and Equal, p. 17

IGUALDADE DE GÉNERO

Ver Igualdade entre Mulheres e Homens

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULHERES E HOMENS

Ausência de barreiras em razão do sexo à participação económica, política e social.
Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS

Princípio dos direitos iguais e do tratamento igual de mulheres e de homens. Noção que significa, por um lado, que todo o ser humano é livre de desenvolver as suas aptidões e de proceder às suas escolhas, independentemente das restrições impostas pelos papéis tradicionalmente atribuídos às mulheres e aos homens e, por outro lado, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e de homens são consideradas, valorizadas e promovidas em pé de igualdade. (É neste sentido que é utilizada a expressão Igualdade de Género).

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

INTEGRAÇÃO DA PERSPETIVA (DIMENSÃO) DE GÉNERO

É a (re)organização, melhoria, desenvolvimento e avaliação de processos políticos, de modo que uma perspetiva de igualdade de género seja incorporada em todas as políticas em todos os níveis e todas as etapas, pelos atores normalmente envolvidos na formulação de políticas.

A integração de uma perspetiva de género é o processo de avaliação das implicações para mulheres e homens em qualquer ação planeada, incluindo legislação, políticas ou programas, em todas as áreas e em todos os níveis. É uma forma de fazer das preocupações e experiências das mulheres e dos homens uma dimensão integral do design, da implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente e a desigualdade não seja perpetuada. O objetivo final é alcançar a igualdade de género.

A integração da perspetiva do género é uma estratégia complementar e não substitui políticas e programas específicos centrados nas mulheres, legislação de igualdade de género, mecanismos institucionais para a igualdade de género e intervenções específicas que visam fechar a diferença de género.
Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

INTERSECCIONALIDADE

Reporta-se às discriminações múltiplas e ao reconhecimento de que as experiências de discriminação e de violação dos direitos humanos vividas pelas pessoas resultam não apenas do seu sexo, mas também de outras relações desiguais de poder como as que derivam da sua raça, etnia, classe, idade, situação de deficiência, orientação sexual, religião e de uma multiplicidade de fatores incluindo a sua situação de migrantes.
Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

M

MAINSTREAMING

Integração da perspetiva da igualdade de género

MUTILAÇÃO GENITAL FEMININA

- a) excisão, infibulação ou qualquer outra mutilação total ou parcial da labia majora, da labia minora ou do clitóris de uma mulher;
- b) O ato de constranger ou criar as condições para que uma mulher se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a);
- c) O ato de incitar, constranger ou criar as condições para que uma rapariga se submeta a qualquer um dos atos enumerados na alínea a).

Fonte: Conselho da Europa
Disponível em: Gender Equality Glossary Baseado no artigo 38.º da Convenção de Istambul

N

NEUTRO EM TERMOS DE GÉNERO

Que não tem qualquer impacto diferencial, negativo ou positivo, nas relações de género ou na igualdade entre homens e mulheres.
Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

P

PAPÉIS SOCIAIS DE GÉNERO

Conjunto de normas de ação e comportamento, tradicionalmente atribuídas a homens e mulheres e classificadas, respetivamente, por masculinas e por femininas. Os papéis de género aprendem-se através de processos de socialização e podem alterar-se não sendo, por isso, fixos.
Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

PARTICIPAÇÃO EQUILIBRADA DE MULHERES E HOMENS

Partilha de responsabilidades e de prerrogativas entre mulheres e homens em todos os domínios, constituindo uma condição da igualdade entre mulheres e homens.
Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

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.

R

RELAÇÕES SOCIAIS DE GÉNERO

Relações assentes na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens. As relações de género estruturam, e são construídas por diversas instituições como a família, o sistema legislativo ou o mercado de trabalho. As relações de género assentam na noção de hierarquia e traduzem-se em relações de poder desiguais entre mulheres e homens, em desfavor das primeiras. Essas hierarquias de poder são geralmente aceites como “naturais” ainda que sejam socialmente construídas, culturalmente determinadas e, como tal, sujeitas a alterações no tempo.

Fonte: A igualdade em 100 palavras: glossário de termos sobre igualdade entre homens e mulheres. DG Emprego e Assuntos Sociais.

Fonte: Gender in Local Government. A Sourcebook for Trainers, United Nations Human Settlements Programme 2008, Kenya, 2008, em linha, disponível em https://www.un.org/womenwatch/directory/pdf/Source_BK_9-May.pdf

S

SALÁRIO IGUAL POR TRABALHO DE IGUAL VALOR

Igualdade de remuneração pelo trabalho a que é atribuído o mesmo valor, sem discriminação em razão do sexo ou estado civil, abrangendo todos os aspetos do salário e condições de remuneração.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

SEGREGAÇÃO PROFISSIONAL DO MERCADO DE TRABALHO

Concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical).
Fonte: Comissão Europeia (1998). 100 palavras para a igualdade: um glossário de termos sobre a igualdade entre mulheres e homens.

SEXO

Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem mulheres e homens. “Macho” e “fêmea” são categorias sexuais. *Fonte: Organização mundial de saúde*

V

VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES

Todos os atos de violência de género que resultem ou possam resultar em dano ou sofrimento físico, sexual, psicológico ou económico para as mulheres, incluindo ameaças de tais atos, coerção ou privação arbitrária de liberdade, seja em público ou na vida privada.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em: <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DE GÉNERO

Violência dirigida contra uma pessoa por causa do género, da identidade de género ou expressão de género dessa pessoa, ou que afeta desproporcionalmente indivíduos por causa do seu sexo.

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Todos os atos de violência física, sexual, psicológica ou económica que ocorrem dentro da família ou da unidade doméstica, independentemente de laços familiares biológicos ou legais, ou entre cônjuges ou parceiros/as anteriores ou atuais, independentemente de partilharem, ou não, a mesma residência com a vítima

Fonte: EIGE – Gender equality glossary and thesaurus. Disponível em <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus>

ANEXOS

[Handwritten notes in blue ink, including a circled 'A', a checkmark, and the word 'ROSA']

Anexo 1 – Informação N.º 12/2021 - Despacho Constituição Equipa Local para a Igualdade na Vida Local (EIVL)



MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO
CÂMARA MUNICIPAL

DATA: 14/05/2021

INFOR N.º 12 /2021

INFORMAÇÃO

"Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação - Mesão Frio – Código POISE-01-3422-FSE-000020"

"Lutar pela igualdade sempre que as diferenças nos discriminem... Lutar pela diferença sempre que a igualdade nos descaracterize". (Boaventura de Souza Santos)

As questões da igualdade de género revelam-se, atualmente, como centrais na promoção do exercício de cidadania, sendo transversais aos diversos níveis de atuação em termos de administração política e territorial.

As preocupações com os estereótipos do género como fatores de discriminação e exclusão, não são novas e as medidas de política social que se tomam ou venham a tomar, não são só uma moda, mas, sim, uma preocupação dos poderes públicos e políticos com esses fenómenos. De facto, os ganhos civilizacionais adstritos à consideração das questões do género como um "mainstreaming" das políticas sociais são já evidentes em qualquer comunidade, mormente com o fim ou a atenuar da existência de preconceitos culturais sobre profissões, ainda, associadas ao género, ao universalizar de funções parentais, etc.

Um exemplo dessa preocupação na construção de políticas que fomentem essa mudança serão os Planos Municipais para a Igualdade de Género.

Os objetivos gerais traçados no âmbito destas matérias são:

- ↓ Diagnosticar a situação do concelho em termos de práticas institucionais e políticas de igualdade, seja na gestão municipal e funcionamento dos seus serviços, seja nos agentes sociais, económicos e educativos locais;
- ↓ Identificar os estereótipos de género que, no quotidiano da vida do concelho, nos seus habitantes e nas suas instituições, contribuem para situações de exclusão social ou desigualdade no acesso e usufruto de direitos;
- ↓ Integrar a igualdade de género na gestão e quotidiano do município, bem como na planificação, execução e avaliação dos seus projetos;
- ↓ Promover a melhoria generalizada dos serviços e das relações de trabalho em termos de igualdade de género;

Gabinete de Ação Social

Av. Conselheiro José Maria Azeiteiro, 429 - 4.º andar - 5040-210 Mesão Frio
Câmara Municipal - 506 040 327

TEL - 351 254 290 100
FAX - 351 254 290 100



- ↳ Desenvolver ações promotoras de práticas em igualdade de género e conciliação da vida familiar, profissional e pessoal;
- ↳ Fomentar a utilização da linguagem inclusiva na comunicação interna e externa do município e das instituições e organizações locais

Atento ao vastíssimo trabalho já efetuado na área da Igualdade de Género, promovido por esta Câmara Municipal em parceria com a Santa Casa da Misericórdia, nomeadamente através dos Contratos Locais de Desenvolvimento Social, foi elaborada e submetida a candidatura no âmbito do AVISO Nº POISE – 22 – 2020 – U3, 1.06-Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos Planos para a Igualdade, a qual foi aprovação com a notificação de decisão a 27 de novembro de 2020.

Da candidatura resulta o apoio a ações relativas ao desenvolvimento de diagnósticos, à elaboração, implementação, divulgação e avaliação de planos para a igualdade, no âmbito municipal, as quais se enquadram nas seguintes atividades sequenciais, distribuídas por duas fases:

FASE 1

Atividade 1 – Elaboração do diagnóstico:

- ↳ O diagnóstico compreende a identificação e subsequente priorização das necessidades na organização e no território em matérias alinhadas com a ENIND designadamente:
- ↳ **Igualdade** entre mulheres e homens;
- ↳ **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 deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de género, características sexuais**, entre outros;
- ↳ **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.

Atividade 2 – Elaboração/atualização e implementação do Plano para a Igualdade:

- ↳ **Domínios de intervenção e respetivos objetivos**, devendo abranger, pelo menos, cada uma das matérias previstas para o diagnóstico, devendo comportar uma dimensão interna e uma dimensão externa, conforme descrito infra;
- ↳ **Medidas concretas de intervenção para cada objetivo e domínio de intervenção;**
- ↳ **Metas anualizadas para cada medida**, devendo ser específicas, mensuráveis, relevantes/adequadas, realistas, definidas no tempo, bem como os respetivos indicadores de resultado e de impacto;

Gabinete de Ação Social

Av. da República, 1000 Mesão Frio, 4500-310 Mesão Frio
Lombardia 11 201 640 226

Tel. +351 254 890 100
Fax +351 254 890 105



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be "Henke" and several other initials.

- ↓ Procedimento de monitorização e avaliação da implementação das medidas e cumprimento das metas do PMIND.

FASE 2

Atividade 3 – Divulgação e Avaliação do Plano para a Igualdade:

- ↓ Divulgação do Plano para a Igualdade;
- ↓ Avaliação do Plano para a Igualdade

Por despacho do Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal, órgão competente para tomar a decisão de contratar, foi tramitado pelos Serviços responsáveis pela área de intervenção, o processo de contratação pública para a **"Aquisição de Serviços de Consultoria Externa para a Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação – Mesão Frio"**, nos termos do código dos contratos públicos (CCP).

Considerada a análise efetuada à Proposta e aos documentos associados à mesma, decidiu o Ex.mo Senhor Presidente pela adjudicação da **"Aquisição de Serviços de Consultoria Externa para a Elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação – Mesão Frio"**, nos termos do nº 1 do artigo 73º do CCP, mediante Ajuste Direto (nº 04/2021), conforme alínea d) do nº 1 do artigo 20º do citado Código, à empresa **Indice ICT & Management, Lda.**, tendo sido celebrado o contrato escrito, nos termos do artigo 94º do CCP, a 01 de abril de 2021.

Após celebração do referido contrato, foi este Gabinete convidado para uma reunião, a realizar no dia 19 de abril, do corrente ano, pela técnica Nidia Azevedo – consultora externa –, técnica designada pela **Indice ICT & Management, Lda.**, para acompanhamento à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade de Género e não Discriminação – Mesão Frio, na sequência da qual se definiu o seguinte, devendo o Ex.mo Senhor Presidente se pronunciar sobre os mesmos:

- ↓ Designação do nome do projeto (mantem-se o já existente, "I Igualdade para Mesão Frio" - numa lógica de continuidade;
- ↓ Preenchimento, obrigatório, da lista de 38 indicadores a constar no Plano Municipal para a Igualdade;
- ↓ Preenchimento do documento de caracterização do Município;
- ↓ Constituição da Equipa Local para a Igualdade, a designar pelo Ex.mo Senhor Presidente;
- ↓ Nomeação do Conselheiro/a Local para a Igualdade, do Município de Mesão Frio;
- ↓ Celebração do Protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

À consideração superior,

Gabinete de Ação Social

Av. Conselheiro José Maria Alencar, 432 • 5340 310 Mesão Frio
Contribuinte nº 505 840 528

Tel. +351 254 850 100
Fax +351 254 850 100



A Técnica Superior,

Maria José Barrosa Pinto Formão Secundino
(Maria José Barrosa Pinto Formão Secundino)

DESPACHO

Atento a informação prestada pelo Gabinete de Ação Social no que respeita à elaboração do Plano Municipal para a Igualdade, determino:

- Que se mantenha o nome do projeto - "Igualdade para Mesão Frio", por uma lógica de continuidade;
- Que o Gabinete de Ação Social articule com os serviços da Câmara, bem como com os restantes parceiros sociais para o preenchimento dos 38 indicadores a constar no Plano Municipal para a Igualdade e para a caracterização do município;
- Que o Gabinete de Ação Social averigue a possibilidade da celebração de protocolo de cooperação com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;
- Que a Equipa Local para a Igualdade seja constituída pelo/a:
 - Presidente da Câmara Municipal,
 - Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF) - Dalila Ferreira - Câmara Municipal;
 - Técnica Superior Rosa Marisa Carreira - Câmara Municipal;
 - Técnica Superior Catarina Garcia - Representante da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio, no Conselho Local de Ação Social;
 - Técnica Superior Catarina Oliveira - Representante do Núcleo de Vila Real da EAPN/Portugal, no Conselho Local de Ação Social - Catarina Oliveira

Nomeio a Técnica Superior Rosa Marisa dos Santos Carreira para Conselheira Local para a Igualdade. Proceda à divulgação (da sua nomeação), junto dos municípios e dos organismos e serviços municipais.

Notifique-se os intervenientes do teor do meu despacho.

14/05/2021

O Presidente da Câmara Municipal,

Alberto Monteiro Pereira, Dr.

[Alberto Monteiro Pereira, Dr.]

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the name 'Alcobaça'.

**Anexo 2 - Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a
Igualdade de Género e o Município de Mesão Frio**

SR



Homologo

RM

Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

f

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 2018-2021;
- b) Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021;
- c) Plano de Ação para o Combate à Discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021.

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva 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, 7 1200-602 em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pela Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG, E,

O MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506840328, com sede na Avenida Conselheiro José Maria Alpoim, 432 5040-310 Mesão Frio (Santo André), neste ato representado pelo Presidente, Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva, doravante designado por Município,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 "Portugal + Igual" (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
 - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
 - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de

- discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
- c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
 - d) Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade entre mulheres e homens;
 - e) Prevenir e corrigir as desvantagens das mulheres no mercado de trabalho, designadamente ao nível da segregação sexual das profissões, remunerações, tomada de decisão, parentalidade e conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;
 - f) Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
 - g) Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no presente protocolo bem como na ENIND e respetivos Planos de Ação sob coordenação da CIG, e, por essa via, contribuir para a sua efetiva execução e para mudança social no Município e no País.

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

As partes comprometem-se a executar as medidas e ações definidas no presente protocolo, garantindo as condições ao nível organizacional, em termos de procedimentos e de recursos que sejam necessários ao planeamento, implementação, monitorização e avaliação das mesmas.

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

Compete à CIG, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *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 frequentem 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 respaldam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a "Rede de Municípios Solidários";
 - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
 - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho

Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

CLÁUSULA SÉTIMA

Alterações

Qualquer alteração ao presente protocolo deverá revestir a forma de documento escrito assinado por ambas as partes, podendo adquirir a forma de adenda.

CLÁUSULA OITAVA

Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução dos objetivos expressos na cláusula primeira.

CLÁUSULA NONA

Resolução

1. Qualquer das partes pode resolver o presente protocolo perante o incumprimento de qualquer uma das suas cláusulas pela outra parte, devendo essa resolução ser comunicada por escrito, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de trinta dias seguidos.
2. A CIG pode resolver o protocolo em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito, nos termos do número anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA

Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de três anos, podendo ser renovado por iguais períodos, mediante confirmação

- expressa das partes, manifestada por escrito com uma antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.
2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

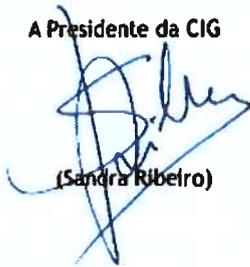
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

Outorga

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas partes, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando imediatamente em vigor.

Mesão Frio, ao quinto dia do mês de novembro de dois mil e vinte e um.

A Presidente da CIG



(Sandra Ribeiro)

O Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio



(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)

Anexo 3 - Despacho de Nomeação das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade

GABINETE DO PRESIDENTE | 2022



DESPACHO

Município de Mesão Frio

CÂMARA MUNICIPAL

"Nomeação das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade"

Considerando que as Autarquias Locais, pela sua proximidade com as populações, são entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política da Igualdade de Género e de oportunidades;

Considerando que, nos termos da Lei nº 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 Municípios, designadamente através da adoção de Planos Municipais para a Igualdade;

Considerando que a integração progressiva da dimensão de género, nas políticas e ações desenvolvidas e promovidas pelas Autarquias Locais, no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, estabelece/determina a nomeação das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade, por despacho do Presidente da Câmara Municipal,

Determino, no uso das competências estabelecidas no nº 1 do artigo 4º da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010 de 25 de maio, nomear para Conselheira Interna para a Igualdade de Género, a Chefe de Divisão Administrativa e Financeira (DAF), do mapa de pessoal desta Autarquia, Dália Maria de Sousa Ferreira e para Conselheira Externa para a Igualdade de Género a Senhora Olinda Arminda Pinheiro Monteiro, Professora do Ensino Básico aposentada.

Mesão Frio, 22 de abril de 2022

O Presidente da Câmara Municipal,

(Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva)

Anexo 4 - Formulário Específico do Município para Apresentação de Candidatura ao Procedimento Concursal



Município de Mesão Frio

FORMULÁRIO DE CANDIDATURA AO PROCEDIMENTO CONCURSAL

IDENTIFICAÇÃO DO PROCEDIMENTO (Art. 3.º do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04)

Código de Publicitação no Diário da República

Aviso N.º

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO

Carreira _____ Categoria _____

Área de atividade _____

RJEP por tempo indeterminado

RJEP por tempo determinado

RJEP por tempo determinável

DADOS PESSOAIS DO CANDIDATO/A (Art. 3.º do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04)

Nome Completo: _____

Data de Nascimento:

Sexo: Masculino Feminino

Nacionalidade: _____

N.º de Identificação Fiscal:

Morada: _____

Código Postal: Localidade: _____

Concelho de Residência: _____

Telefone: Telemóvel:

Endereço Eletrónico: _____

INFORMAÇÕES PARA O CANDIDATO/A (Art. 3.º do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04)

Cursos: Administração e Filiação
A: Condições de Trabalho
534-0-010/Mesão Frio
Tel: 234250100 Fax: 234250105
E-mail: recursoshumanos@cm-mesao.frio.pt



Município de Mesão Frio

Assinale o quadrado apropriado:

01 Menos de 4 anos de escolaridade	<input type="checkbox"/>	08 Bacharelato	<input type="checkbox"/>
02 4 anos de escolaridade (1.º ciclo do ensino básico)	<input type="checkbox"/>	09 Licenciatura	<input type="checkbox"/>
03 6 anos de escolaridade (2.º ciclo do ensino básico)	<input type="checkbox"/>	10 Pós-graduação	<input type="checkbox"/>
04 9.º ano (3.º ciclo do ensino básico)	<input type="checkbox"/>	11 Mestrado	<input type="checkbox"/>
05 11.º ano	<input type="checkbox"/>	12 Doutoramento	<input type="checkbox"/>
06 12.º ano (ensino secundário)	<input type="checkbox"/>	13 Curso de especialização tecnológica	<input type="checkbox"/>
07 Curso tecnológico profissional ou outros (nível III*)	<input type="checkbox"/>	99 Habilitação ignorada	<input type="checkbox"/>

* Nível III: Nível de qualificação da formação (equivalente ao ensino secundário)

2.1 Identifique o curso e /ou área de formação:

2.2 Indique cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento:

3. SITUAÇÃO JURÍDICO/ FUNCIONAL DO TRABALHADOR (sub-álgebra 3) da alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04)

3.1 Titular de relação jurídica de emprego público? Sim Não

3.2- Em caso negativo passe diretamente ao ponto 4 deste formulário.

Em caso afirmativo, especifique qual a sua situação:

3.2.1- Nomeação	Definitiva	<input type="checkbox"/>
	Transitória por tempo determinado	<input type="checkbox"/>
	Transitória por tempo determinável	<input type="checkbox"/>
3.2.2- Contrato	Tempo indeterminado	<input type="checkbox"/>
	Tempo determinado	<input type="checkbox"/>
	Tempo determinável	<input type="checkbox"/>

C. Área Administrativa e Financeira
A. Conselho José Mariaújo - 452
5043-310 Mesão Frio
Tel: 254220100 Fax: 254220100
Email: recursoshumanos@cm-mesao frio.pt



Município de Mesão Frio

3.2.3- Situação atual	Em exercício de funções	
	Em licença	
	Em Situação de Mobilidade Especial Profissional	Valorização
	Outra	

3.2.4 Órgão ou serviço onde exerce ou por último exerceu funções:

3.2.5 Carreira e categoria detidas:

3.2.6 Atividade exercida ou que por último exerceu no órgão ou serviço:

3.2.8- Avaliação de desempenho (últimos dois biénios):

Biénio 2017/2018		Menção quantitativa	
Biénio 2019/2020		Menção quantitativa	

4. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL E FUNÇÕES EXERCIDAS

4.1 Funções exercidas, diretamente relacionadas com o posto de trabalho a que se candidata:

Funções	Data	
	Início	Fim

Câmara Municipal de Mesão Frio
 Av. Conselheiro José Maria Alpoim, 433
 5045-910 Mesão Frio
 Tlx: 234295100 Fax: 234292100
 E-mail: recursoshumanos@cm-mesao.frio.pt

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

Alonka



Município de Mesão Frio

4.2 Outras funções e atividades exercidas:

5. FORMAÇÃO OU EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL SUBSTITUTIVA DO NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO

5.1 No caso de a publicação permitir a candidatura sem o grau académico exigido, indique a formação ou experiência profissional substitutiva.

6. OPÇÃO POR MÉTODOS DE SELEÇÃO

Se é titular da categoria e se encontra a exercer funções idênticas às do (s) posto (s) de trabalho publicitado (s) ou, encontrando-se em SME, as exerceu por último e pretende usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º3 do artigo 36º da LTFP, assinale a seguinte declaração:

"Declaro que afasto os métodos de seleção obrigatórios: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências, complementados pelo método Entrevista Profissional de Seleção, e opto pelos métodos Prova de conhecimentos e Avaliação psicológica, complementados pelo método Entrevista Profissional de Seleção"



Município de Mesão Frio

7. REQUISITOS DE ADMISSÃO

“Declaro que reúno os requisitos previstos no artigo 1.º da Lei 33/2014, de 20/06 e, se for o caso, os requisitos exigidos na subalínea ii) da alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30/04”, na sua atual redação.

Sim Não

8. NECESSIDADES ESPECIAIS (alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04)

8.1 Caso lhe tenha sido reconhecido, legalmente, algum grau de incapacidade, indique se necessita de meios e condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

Blank lines for indicating special needs.

9. DECLARAÇÃO DE VERACIDADE (alínea c) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04)

“Declaro que são verdadeiras as informações acima prestadas”.

Localidade: _____ Data: _____

Assinatura

Documentos que anexa à candidatura:

Curriculo

Certificado de habilitações

Comprovativos de formação (Quantidade _____)

Declaração a que se refere ii), d), n.º 1 Artigo 19.º da Portaria 125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação (*)

Vertical grid for document verification.

Outros:

Blank lines for other documents.

(*) Relação pública de emprego público por contrato de trabalho a termo certo, direcionada a categoria de que seja titular da atividade, que exclua o âmbito dos serviços públicos e familiares.

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Município de Mesão Frio

Nos termos do Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD) e da Lei n.º 59/2018, de 8 de agosto, informa-se o seguinte:

1. O Município de Mesão Frio, através dos elementos do júri e de um único estilo de trabalhadores da área de Recursos Humanos, procede ao tratamento dos dados pessoais dos candidatos com a finalidade de gerir o processo de recrutamento, onde se inclui a análise dos requisitos de admissão e a aplicação dos métodos de seleção previstos no aviso de abertura, a publicação das listas legalmente exigíveis (candidatos admitidos e rejeitados, aprovados e não aprovados nos métodos de seleção, ordenação final e respectivas audiência dos interessados), comunicações e notificações, fornecimento de acesso aos centros interessados, nos limites legais, para efeitos de audiência dos interessados, impugnação administrativa ou judicial, bem como os procedimentos destinados a outras formas de satisfação de necessidades temporárias do Município, sendo as referidas atividades apoiadas por uma base de dados digital própria.

2. Os dados pessoais recolhidos pelo presente formulário são tratados ao abrigo das obrigações jurídicas impostas pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e da Portaria n.º 125 A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, as quais decorrem de interesse público referido no artigo 47.º, n.º 2 da Constituição da República Portuguesa, ao determinar o concurso público como forma de ingresso na Administração Pública, adicionalmente, o tratamento fundamenta-se ainda nas diligências pré-contraídas para estabelecimento do vínculo de emprego público (artigo 6.º, n.º 1, alíneas c), e) e h) do RGPD). No caso dos dados de saúde relativos ao grau de incapacidade cívica, o tratamento destes dados fundamenta-se no cumprimento de obrigações pela entidade do tratamento (artigo 9.º, n.º 2, alínea b) do RGPD e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro). São ainda recolhidos e registados dados pessoais em virtude da tramitação das diversas fases do procedimento conforme decorrem das finalidades descritas (verificação de requisitos de admissão e aprovação nos métodos de seleção), sendo que os dados relativos à eventual avaliação psicológica e exame médico estão sujeitos a especial sigilo e fundamentam-se no cumprimento de obrigações e na medicina preventiva e do trabalho, para a avaliação da capacidade de trabalho de emprego (artigo 9.º, n.º 2, alíneas b) e h) e n.º 3 do RGPD).

3. O não fornecimento dos dados pessoais tem as consequências previstas no aviso de abertura.

4. O Município de Mesão Frio é a entidade responsável pelo tratamento de dados, com delíneo no RGPD. As comunicações para o exercício dos direitos previstos pelo Direito da União Europeia e nacional devem ser dirigidas ao Encarregado de Proteção de Dados, através dos [endereço e morada: \[protecao.dados@cm-mesaofrio.pt\]\(mailto:protecao.dados@cm-mesaofrio.pt\)](mailto:protecao.dados@cm-mesaofrio.pt) e Avenida Conselheiro José Maria Alpoim, n.º 432 - Mesão Frio.

5. Para cumprimento da aplicação de métodos de seleção avaliação psicológica, são transmitidas dados de identificação e de contacto dos candidatos a uma entidade especializada para o efeito, nos termos previstos na Lei e no Acordo de Tratamento de Dados celebrado para o efeito.

6. Os dados pessoais são tratados pelo prazo de cinco anos contados desde a data de homologação final da classificação final ou listagem resultante do processo de recrutamento, tendo a qual são eliminados, salvo aqueles que respeitem a candidatos que tenham constituído relação jurídica de emprego público com o Município, que serão conservados, nos termos e para efeitos do cumprimento das obrigações legais do responsável do tratamento.

7. Os dados recolhidos não são usados pelo Município de Mesão Frio para decisões automatizadas, nomeadamente não são tratados para a definição de perfis automatizados.

8. O titular dos dados pessoais, relativamente aos dados pessoais que lhe digam respeito, tem os seguintes direitos: [1] A exercer perante o Município de Mesão Frio: direito de informação; direito de acesso; direito à retificação dos dados inexatos; direito de apagamento; direito à limitação do tratamento; direito à eliminação dos dados; direito de se opor ao tratamento; direito de portabilidade dos dados; direito à não sujeição a decisões individuais automatizadas, nas situações de consentimento; direito de retirar consentimento em qualquer altura, sem comprometer a validade do tratamento efetuado com base no consentimento previamente dado; [2] A exercer perante o Encarregado de Proteção de Dados através do email protecao.dados@cm-mesaofrio.pt ou por carta para Avenida Conselheiro José Maria Alpoim, n.º 432 (5040 - 310 Mesão Frio); direito de apresentar reclamação; [3] A exercer perante a autoridade de controlo (nomeadamente, Comissão Nacional de Proteção de Dados); direito de apresentar reclamação; [4] A exercer perante as instâncias jurisdicionais competentes: direito à ação judicial e à indemnização no caso de violação dos seus direitos.

Terceira página

Mesão Frio, _____ de _____ 20__

O/A Candidato(a) do Procedimento Concursal

Ofício Administrativo e Financeiro
A. Conselheiro José Maria Alpoim - 432
Eduardo Mesão Frio
☎ 234320100 - Fax: 234320103
E-mail: recursos.humano@cm-mesaofrio.pt

Anexo 5 - Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho - 2018

[https://www.cm-](https://www.cm-mesaofrio.pt)



Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho

Município de Mesão Frio

2018



Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho

Município de Mesão Frio

CÓDIGO DE CONDUTA

O presente Código de Conduta estabelece o conjunto de princípios e valores em matéria de ética profissional a aplicar em todos os órgãos, entidades e estabelecimentos do Município de Mesão Frio, bem como de outras entidades sob domínio público e sob a responsabilidade do Município de Mesão Frio.

O Código de Conduta do Município de Mesão Frio pretende contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelo Município de Mesão Frio, bem como para a promoção da transparência e da accountability, bem como para a prevenção de conflitos de interesses e para a promoção da integridade e da probidade administrativa.

O Município de Mesão Frio, no âmbito do seu compromisso com a transparência e a accountability, pretende promover a integridade e a probidade administrativa, bem como a prevenção de conflitos de interesses e a promoção da integridade e da probidade administrativa.

A política de recursos humanos do Município de Mesão Frio aplica-se, em especial, no âmbito da contratação pública, tendo em vista a prevenção de conflitos de interesses e a promoção da integridade e da probidade administrativa.

A responsabilidade do Município de Mesão Frio em matéria de integridade e probidade administrativa é partilhada por todos os órgãos, entidades e estabelecimentos do Município de Mesão Frio, bem como por todos os funcionários públicos e colaboradores da Administração Pública local.

- Princípio da integridade;
- Princípio da prevenção de conflitos de interesses e da promoção da integridade e da probidade administrativa;
- Princípio da transparência e da accountability;
- Princípio da probidade;
- Princípio da prevenção de conflitos de interesses e da promoção da integridade e da probidade administrativa;
- Princípio da prevenção de conflitos de interesses e da promoção da integridade e da probidade administrativa;

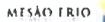
Município de Mesão Frio, 2018

[mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/document/file/1444/cod_conduta.pdf](https://www.mesaofrio.pt/cm-mesaofrio/uploads/document/file/1444/cod_conduta.pdf)



Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho

Município de Mesão Frio



Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho

Município de Mesão Frio

- ✓ Princípio da transparência e da accountability;
- ✓ Princípio da integridade;
- ✓ Princípio do acesso à justiça;

Os trabalhadores e colaboradores da administração, internamente ou em representação externa, devem atuar e sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados ao Município de Mesão Frio, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas. O Município de Mesão Frio, incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admitidas quaisquer práticas de assédio.

O presente Código de Conduta pretende aumentar a consciência e a compreensão de todos os recursos humanos do Município de Mesão Frio e facultar um quadro orientador de ação que permita, por um lado, identificar, prevenir e gerir problemas de assédio no trabalho e, por outro lado, cumprir o disposto na alínea c) do artigo 4.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 13/2014, de 23 de junho, na sua redação atual, conjugado com o disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 73/2017, de 11 de agosto. Pretende-se com este documento legal constituir uma referência para os municípios, no que respeita aos padrões de conduta da Câmara Municipal, no seu relacionamento com o público, por forma a incentivar a criação de um clima de confiança entre a Administração Pública e todas as partes interessadas.

Município de Mesão Frio, 2018

CÓDIGO DE CONDUTA

Capítulo I Âmbito de Aplicação

Artigo 1.º Âmbito

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções públicas no Município de Mesão Frio (doravante designado por M.M.F.), compreendendo-se como tal todos os funcionários e agentes hierárquicos trabalhadores em geral;
2. A aplicação do presente Código e a sua observância não impedem a aplicação de outros regulamentos relativos a normas de conduta específicas para determinadas funções, atividades ou grupos profissionais.

Capítulo II Princípios Gerais

Artigo 2.º Princípio Geral

1. Todos os trabalhadores e colaboradores do Município de Mesão Frio devem atuar e sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados ao Município de Mesão Frio, adotando comportamentos baseados na responsabilidade, no rigor e no respeito estrito pela dignidade e direitos das pessoas.
2. O Município de Mesão Frio, incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores, num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas ou admitidas quaisquer práticas de assédio.

Artigo 3.º Igualdade de tratamento entre discriminação

Os trabalhadores do M.M.F. não podem sofrer discriminação em razão da sua origem, sexo, idade, estado civil, situação familiar, orientação sexual, deficiência física, preferências religiosas ou convicções filosóficas.

Artigo 4.º Direção, eficácia e responsabilização

O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores e colaboradores do Município de Mesão Frio, bem como a todos os funcionários e agentes hierárquicos trabalhadores em geral, bem como a todos os colaboradores da administração pública local.

Município de Mesão Frio, 2018

Capítulo III

Relacionamento com o exterior

Artigo 5.º

Reserva e discrição

- 1 Os trabalhadores do MMF devem guardar absoluto sigilo e reserva em relação ao exterior de todos os factos da vida do Município e de que tenham conhecimento no exercício das suas funções que, pela sua natureza, possam afetar o interesse do mesmo, em especial no que se refere a informação de carácter confidencial
- 2 Incluem-se no número anterior, nomeadamente, dados informáticos de âmbito pessoal ou outros considerados reservados, informação estratégica sobre métodos de trabalho, bem como a relativa a qualquer projeto realizado ou em desenvolvimento, quando tal for considerado como devendo ficar obrigatoriamente limitado aos serviços ou a pessoas que da mesma necessitam no exercício das suas funções ou por causa delas
- 3 Os trabalhadores do MMF devem, ainda, abster-se de produzir quaisquer declarações públicas ou emitir opiniões sobre matérias e assuntos sobre os quais se deva pronunciar o MMF ou que possam pôr em causa a imagem deste

Artigo 6.º

Relações profissionais

- 1 Durante o exercício das funções públicas, nenhum trabalhador do MMF pode, salvo expressa autorização escrita em contrário, prestar serviços profissionais (atividades privadas/públicas) fora do Município, sempre que estas atividades ponham em causa o cumprimento dos seus deveres, enquanto trabalhador do MMF
- 2 Para efeitos do número anterior, os trabalhadores do MMF devem participar ao mesmo o exercício de outras atividades profissionais e os eventuais casos de impedimento ou incompatibilidade para o exercício de funções ou tarefa específica

Artigo 7.º

Dever de lealdade, independência e responsabilidade

- 1 Os trabalhadores do MMF devem assumir um compromisso de lealdade para com aquele, empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade, prestígio e imagem em todas as situações. Para tal, deverão agir com veracidade, integridade, empenho e objetividade na análise das decisões tomadas em nome do MMF

Av. Conselheiro José Maria Aguiar, 412 - 5300-122 Mesão Frio
Telf: +351 244 899 120 Fax: +351 244 899 129
N.º de Registo: 223

- 2 No exercício das suas funções e competências, os trabalhadores do MMF, devem ter sempre presente o interesse do mesmo, atuando com imparcialidade e deontologia profissional recusando tratamentos de favor, evitando pressões e pavando as suas decisões pelo máximo de seriedade, integridade e transparência, no conhecimento das boas práticas do MMF
- 3 Os trabalhadores do MMF deverão pautar a sua atuação pelo estrito cumprimento dos limites das responsabilidades inerentes às funções que exercem. Devem, assim, usar os bens atribuídos e o poder delegado de forma não abusiva, orientado à prossecução do interesse público, sendo este um dos principais objetivos do Município.

Artigo 8.º

Cumprimento da legislação

- 1 O MMF, através dos seus trabalhadores deve respeitar e estar pelo cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis à sua atividade
- 2 Os trabalhadores do MMF, em particular, não podem, em nome deste e nas ações ao seu serviço, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável às suas especialidades

Artigo 9.º

Conflito de Interesses

- 1 Os trabalhadores do MMF, no exercício das suas funções e competências, sejam chamados a emitir ou em presença de decisões que envolvam, direta ou indiretamente, pessoas, entidades ou organizações com as quais o trabalhador ou trabalhador em tempo colaborado, devem comunicar ao MMF a existência de seus relações, devendo em caso de duvidar que compete a sua imparcialidade abster-se de atuar ou participar na tomada de decisões
- 2 Toda a obrigação impende sobre trabalhadores do MMF nos casos em que o mesmo se possam encontrar em situações de interesses financeiros ou outros do próprio trabalhador ou de familiares e afins, aliado ao interesse público ou ainda de outros intervenientes

Artigo 10.º

Relações com terceiros

- 1 Os trabalhadores do MMF não devem aceitar no âmbito da prestação de serviços, de qualquer natureza, os terceiros do Município, nem estar em cumprimento para obter qualquer vantagem, nem recusar obter informações através de meios legais
- 2 As ofertas a terceiros não deverão ser feitas a título pessoal mas segundo as suas normas estabelecidas pelo MMF

Av. Conselheiro José Maria Aguiar, 412 - 5300-122 Mesão Frio
Telf: +351 244 899 120 Fax: +351 244 899 129
N.º de Registo: 223

- 3 As ofertas recebidas de terceiros devem ser recusadas se a sua aceitação for indicadora de interesses, mesmo, clara, por parte dos ofertantes

Artigo 11.º

Relacionamento com entidades de Inspeção ou Auditorias

Os trabalhadores empregados pelo MMF para prestar às entidades de inspeção ou auditorias, a colaboração solicitada ou que se apresente útil e necessária, devem fazê-lo não adotando qualquer comportamento que possam impedir a emissão das correspondentes competências

Artigo 12.º

Relacionamento com fornecedores e empreiteiros

- 1 Os trabalhadores do MMF terão presente que o seu comportamento se pautará por honrar os seus compromissos com fornecedores de produtos ou serviços e com empreiteiros e deverão agir, da parte destes, o integral cumprimento das cláusulas contratuais, assim como das boas práticas e regras subjacentes à atividade em causa
- 2 Os trabalhadores do MMF deverão redigir os contratos/caderno de encargos de forma clara, sem ambiguidades ou omissões relevantes e no respeito pelas normas aplicáveis
- 3 Os trabalhadores do MMF terão presente que, para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços, além como empreiteiros, não deverão ser tidos em conta apenas os indicadores económico-financeiros, mas, sobretudo, todas as normas legais e regulamentares que dizem sobre esta escolha

Artigo 13.º

Relacionamento com a comunicação social

- 1 As informações prestadas aos meios de comunicação social ou contidas em publicidade devem possuir carácter informativo e verdade no respeito por parâmetros culturais e éticos de comunidade, o meio ambiente e a dignidade humana
- 2 As informações referidas no nº 1 do presente artigo, devem contribuir para uma imagem dignificada da Administração Pública, nomeadamente do MMF e reforço do valor do mesmo
- 3 Os trabalhadores do MMF só deverão prestar informações referidas no nº 1 do presente artigo, após verificação pelas hierarquias respetivas, na sequência de análise de oportunidade pelas vias competentes do Município

Av. Conselheiro José Maria Aguiar, 412 - 5300-122 Mesão Frio
Telf: +351 244 899 120 Fax: +351 244 899 129
N.º de Registo: 223

Capítulo IV

Relações Internas

Artigo 14.º

Relação entre trabalhadores e aperfeiçoamento profissional

- 1 Os trabalhadores do MMF devem pautar a sua atuação pela promoção do aumento da produtividade, pelo envolvimento e participação, pela manutenção de um clima saudável e de confiança, no respeito da estrutura hierárquica vigente, colaborando pro-ativamente e partilhando conhecimento e informação
- 2 Os trabalhadores do MMF devem procurar, de forma contínua, aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos, tendo em vista a manutenção ou melhoria das capacidades profissionais e a prestação dos melhores serviços

Artigo 15.º

Denúncia

Sempre que, objetivamente, se verifique a violação dos princípios deontológicos dos códigos de conduta, de entre os quais se destacam a situação dos meios previstos, a sua hierarquia

Capítulo V

Da prevenção e combate ao assédio no trabalho

Artigo 16.º

Princípios gerais de conduta

Os trabalhadores do Município de Mesão Frio, internamente ou em representação externa, devem pautar a sua atuação de acordo com os princípios e valores éticos associados a este município, adotando comportamentos baseados na imparcialidade, no rigor e no empenho estrito pela dignidade e direitos das pessoas

Artigo 17.º

Cooperação

O Município de Mesão Frio incentiva o respeito e a cooperação entre todos os colaboradores num ambiente de trabalho respeitoso e digno, pelo que não são toleradas as atitudes ou qualquer prática de assédio

Av. Conselheiro José Maria Aguiar, 412 - 5300-122 Mesão Frio
Telf: +351 244 899 120 Fax: +351 244 899 129
N.º de Registo: 223

Artigo 18.º
Formas de assédio

- 1. O assédio pode assumir qualquer forma de comportamento indesejado...
2. O assédio ocorre quando um ou mais trabalhadores ou quadros dirigentes...

Artigo 19.º
Assédio

Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em, fator de discriminação praticado aquando do acesso ao emprego ou no âmbito do emprego, trabalho ou formação profissional...

Artigo 20.º
Assédio Sexual

Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no artigo anterior.

Artigo 21.º
Assédio Moral

- 1. O assédio pode ser levado a cabo por um ou mais quadros dirigentes, colegas ou terceiros...
2. O assédio no trabalho compreende comportamentos que, quando analisados isoladamente, não podem não ser considerados nocivos...

- 3. O assédio ocorre no local de trabalho incluído, mas não está limitado aos seguintes locais:
a. Comportamento degradante, ofensivo, insultuoso, intimidante, embarraçoso ou humilhante...
4. Por outro lado, o assédio no local de trabalho não representa nem privação imediata...

- Gestão de diversidade;
• Processo decorrente do exercício das funções;
• Exercício de autoridade e poder de disciplina;
• Requisitos ou detetados operacionais;
• Um comportamento ou mal-entendido;
• Mudança relacionada ao trabalho (ex. mudança de localização, de colegas de trabalho ou trabalho ocupacional);
• Um risco comercial ou ações e eventos que tenham efeitos negativos, duração e duradouros;
• Rudeza, a menos que se entenda a respeito;
• Fugas ocasionais.

Artigo 22.º

Procedimento em caso de alegação de assédio

- 1. Em caso de eventual alegação de assédio, o processo de prevenção e resolução de conflitos deve ser iniciado imediatamente...
a. O sistema de todos os serviços em conjunto...
b. A investigação de qualquer alegação...
c. As queixas devem ser multilingues e tratadas com o máximo de sigilo e eficiência;
d. Todas as partes envolvidas devem ser capazes de formar opiniões e beneficiar de um tratamento equitativo;
e. A investigação deve ser sustentada com base em factos e evidências objetivas.

- 2. Caso seja possível, a vítima e o agressor serão fornecidos com dados pessoais, incluindo o endereço e o número de telefone...
3. Os dados de contacto fornecidos não serão divulgados a terceiros.

Artigo 23.º
Abordagem em casos de assédio

Em caso de eventual alegação de assédio, pode haver uma abordagem informal ou um procedimento formal.

Artigo 24.º
Abordagem preliminar

- 1. Em alguns casos, pode ser possível corrigir situações sem se recorrer todos os procedimentos disciplinares...
2. A abordagem preliminar deverá ser utilizada não que que os preliminares não sabem que o seu comportamento não é adequado...
3. Nestes casos, poderão os intervenientes se assistir e entenderem, encerrando por esta abordagem...
4. Na sequência desta abordagem, a entidade empregadora deve desenvolver medidas preventivas...
a) Estruturais/comportamentais;
b) Individuais.

Artigo 25.º
Procedimento formal

Em caso de alegação de assédio e abster um procedimento disciplinar que, sem prejuízo das regras consuetudinárias do local de trabalho em função da legislação em vigor, obedecerá às seguintes:

- O(a) trabalhador(a) deve apresentar e formalizar por escrito a sua queixa, de forma o mais detalhada possível, composta uma descrição precisa dos factos constitutivos do trabalho de assédio ou assédio no local de trabalho, o momento e a localização de cada evento, a identidade da vítima e do(a) empregador ou a entidade responsável por este, e as medidas apropriadas para pôr fim...

Os procedimentos seja através de e-mail seja através de contacto pessoal, cabendo ao Município de Messão Frio receber todas as queixas de assédio no trabalho.

- A Autarquia (Serviços Jurídicos) realiza a investigação das queixas que recebe, tendo ao dispor meios necessários...
• O procedimento interno deve ser e recorrer ao conhecimento da vítima;
• Os serviços responsáveis elaboram um relatório com conclusões que inclui os factos e seu enquadramento jurídico...
• Os serviços responsáveis com o apoio do Presidente da Câmara Municipal deve recomendar a adoção de medidas de carácter preventivo;
• O procedimento interno deve ser adequado tendo em conta a gravidade dos atos de queixa e o autor da mesma.

Artigo 26.º
Não discriminação

- 1. A Câmara Municipal, ou quem a represente no presente no presente não pode praticar qualquer discriminação direta ou indireta...
2. É inatendível qualquer ato de retaliação ou prejudicial à trabalhador(a) em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório;
3. Ao trabalhador(a) vítima de retaliação ou de ato de qualquer caso, a vítima pode apresentar queixa na IGJ, através do endereço eletrónico...

Capítulo VI
Abstenção

Artigo 27.º

Compromisso de cumprimento

Todos os dirigentes e chefes de serviço comprometem-se a não fazer qualquer uso do poder de facto assumindo, desde logo, o compromisso de não divulgar, em qualquer circunstância, o conteúdo das queixas, a não ser para fins de investigação e de aplicação das medidas disciplinares.

Artigo 28.º

Aplicação e acompanhamento

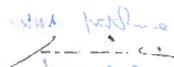
1. O presente Código de Conduta entra em vigor imediatamente após a sua aprovação pelo Executivo e a sua divulgação, através de Edital e publicação no sítio da Internet da Câmara Municipal de Mesão Frio
2. Em caso de dúvida na interpretação de qualquer artigo os trabalhadores do MFM deverão consultar a respetiva hierarquia.
3. A violação do presente Código por qualquer trabalhador poderá originar uma ação disciplinar, com os efeitos considerados adequados, no âmbito do previsto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Artigo 29.º

Divulgação

O Município de Mesão Frio promoverá a adequada divulgação do presente Código de Conduta por todos os trabalhadores, de forma a consolidar e aplicação dos princípios e a adoção dos comportamentos no mesmo estabelecido.

Aprovado em reunião da Câmara Municipal de 05 de abril de 2018
A Câmara Municipal


José António Pereira
Câmara Torna-se O Contínuo

Anexo 6 – Ficha de Caracterização do Município

A) Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas

	Comentários
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano (1º, 2º, etc)	1ª Edição aprovado a 06/05/2012
Período de vigência do atual Plano	2023-2026
Conselheira/o(s) Local(is) 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)	5/11/2021
Renovação (caso tenha havido renovação)	---
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim
Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(is) para a Igualdade nomeada/o(s)	Dália Ferreira (C. Interna) Olinda Monteiro (C. Externa)
Contacto	EMAIL
Cargo ocupado na estrutura da Câmara	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
Equipa para a Igualdade na Vida Local integram a EIVL, designadamente:	14/05/2021
<input type="checkbox"/> Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade	Presidente da Câmara Municipal
<input type="checkbox"/> Conselheiros/as Locais para a Igualdade	Sim
<input type="checkbox"/> Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
<input type="checkbox"/> Até Três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:	
- Um/a Investigador/a ou especialista	Não
- Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.	Não

B) Prémio Viver em Igualdade

	Comentários
A autarquia concorreu ao prémio	Não
A autarquia ganhou prémio	Não
Ano(s) em que foi distinguida	Não
A autarquia ganhou menção honrosa	Não
Ano(s) em que foi distinguida	Não

Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word "Alentejo" written vertically.

C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs

Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Contacto	Cargo ocupado na estrutura da Câmara
Conselheira Interna – Dalila Maria de Sousa Ferreira	contabilidade@cm-mesaofrio.pt	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
Conselheira Externa – Olinda Armanda Pinheiro Monteiro	amonteiroavsb@sapo.pt	Professora do Ensino básico aposentada

Nome das pessoas envolvidas na equipa para a Igualdade na Vida Local	Contactos	Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)
Paulo Jorge Peres Teixeira da Silva	presidencia@cm-mesaofrio.pt	Presidente da Câmara Municipal
Dalila Maria de Sousa Ferreira	contabilidade@cm-mesaofrio.pt	Chefe de Divisão Administrativa e Financeira
Olinda Armanda Pinheiro Monteiro	amonteiroavsb@sapo.pt	Professora do Ensino Básico aposentada
*Catarina Isabel dos Santos Garcias	servicosocial.scmmfrio@gmail.com	Diretora técnica da Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio
*Catarina Oliveira	vilareal@eapn.pt	Técnica da EAPN Portugal – Núcleo Distrital de Vila Real

Nota: A Equipa para a Igualdade na Vida Local foi constituída a 14/5/2021 (anexo 2). Contudo, prevê-se a alteração da mesma tendo em conta os elementos acima referidos, indicados pelo Ex.º Senhor Presidente da Câmara Municipal, encontrando-se a aguardar despacho.

*Representantes no CLAS da Rede Social de Mesão Frio.

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 7 – Lista dos 38 Indicadores em Termos de Igualdade de Género e Não Discriminação Analisados no Diagnóstico Local de Mesão Frio

		Masculino	Feminino
Ind. 1	Composição do órgão Câmara,	4	1
Ind. 2	Composição do órgão Assembleia Municipal	18	2
<i>Composição dos cargos dirigentes da Câmara, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2017 de 29 de agosto, a saber.</i>			
Ind. 3	Diretores Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável.	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau).	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau)	Não aplicável	1
Ind. 6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal	70	98
<i>Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional, outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)</i>			
Ind. 8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	Não aplicável	2 621,68
Ind. 9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior	1 669,90	1 256,73
Ind. 10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	870,17	929,82
Ind. 11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional	732,72	680,91
Ind. 12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	Não aplicável	Não aplicável
Ind. 14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RS); apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	Não aplicável	Não aplicável

Composição dos órgãos sociais das organizações do terceiro sector, sediadas no concelho, desagregado por sexo e tipologia de funções (Presidente do órgão, restantes membros)

Ind. 15	Presidentes de Direção, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	0
Ind. 16	Membros das Direções, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	3	4
Ind. 17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	0
Ind. 18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, (por sexo) Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	1	2
Ind. 19	Diretores/as Técnicos/as (por sexo) - Santa Casa da Misericórdia de Mesão Frio	0	6
Ind. 20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	57% (num total de 30 empregadores/as no ano de 2019)	

Com base no indicador: Pessoal ao serviço nas empresas, por sexo: total e por situação na profissão – empregador/a, disponibilizado nas seguintes fontes:

Fontes: GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. 10 Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.

		Valor
Ind. 21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	294.20€

Trabalhadores por conta de outrem, disponibilizado nas seguintes fontes:

Fontes: Cálculo a partir do indicador Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por sexo. GEP/MTSSS (até 2009) | GEE/MEc (2010 a 2012) | GEP/MSESS, MTSSS (a partir de 2013), PORDATA. 11

Ind. 22	Taxa de cobertura de creches e amas.	188.7
Ind. 23	Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública	100
Ind. 24	Taxa de cobertura de Centros de Dia	105.4
Ind. 25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	401.2
Ind. 26	Taxa de cobertura de lares.	243.6

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

Ind. 27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho	Equipa Móvel de Apoio à Víctima (EMAV/DOURO) - APAV
Ind. 28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	3 Ações de formação, realizadas em 2020, em parceria com o CLDS4G "PORTA D'OURO" e a ADDIM
Ind. 29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	3 Ações de formação, realizadas em 2021, em parceria com a EMAV/DOURO, CPCJ, CLDS4G "PORTA D'OURO" e o AEPAN
Ind. 30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho. Nota: Apurar o nº total de docentes a lecionar no concelho, através de informação solicitada aos Agrupamentos Escolares e/ou DGEST.	*não foi fornecida informação pelo AE

Ind. 31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIN ¹⁰ , 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.	Não foram realizadas ações no âmbito da promoção da igualdade e não discriminação
----------------	--	---

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)

		Masculino	Feminino
Ind. 32 1)	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	25	24
Ind. 33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	0	0
Ind. 34 1)	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	13	25
Ind. 35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0
Ind. 36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. Fonte: Autarquia	0	0
Ind. 37 2)	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.	79	17
Ind.38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações	0	0

¹⁰ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GFP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

¹¹ Este indicador deixou de estar disponível a partir de 2013. O GFP/MTSSS possui, no entanto, essa informação e pode calcular o indicador a partir da informação recebida das entidades empregadoras.

Nota

- 1) Dados 2021/2022
- 2) Dados 2020/2021

Referências Bibliográficas

- Alto Comissariado para as Migrações (ACM) (2014). Estudo Nacional sobre as Comunidades Ciganas - Observatório das Comunidades Ciganas.
- CIG (2009). Igualdade de Género em Portugal 2009, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- CIG (2012). Guião de Educação, Género e Cidadania. 2.º Ciclo do ensino básico. Disponível em: <http://www.cig.gov.pt/guiaoeducacao/>.
- Comissão Europeia (2004). Integração da Perspetiva do Género. Coleção Saber Fazer n.º 7. Gabinete de Gestão EQUAL: Lisboa.
- Comissão Europeia. (2008). *Manual para a Integração da Dimensão da Igualdade de Género nas Políticas de Inclusão Social e Proteção Social*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género: Lisboa
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), Coord. (2008). *Referencial de Formação em Igualdade de Género para Consultores/as e Auditores/as*. CITE: Lisboa.
- ILGA Portugal (2019). Relatório Anual 2019 Discriminação Contra Pessoas LGBTI+. Observatório da Discriminação Contra Pessoas LGBTI+.
- 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.
- Rato, Helena, coord. (2007), A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa, Oeiras, Instituto Nacional de Administração
- Vieira, Cristina, coord. (2009), Guião de Educação Género e Cidadania: pré-escolar, Lisboa, Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Documentos estratégicos e Legislação

- 1.º Plano Municipal para a Igualdade de Género do Município de Mesão Frio (2012).
- 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>
- Carta Educativa do Município de Mesão Frio – 1ª Revisão (2017).
- CIDM (2005). A Plataforma de Ação de Pequim (1995 – 2005) Estratégias Internacionais para a Igualdade de Género (2005), Lisboa, Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres.
- Código de Conduta e Prevenção de Assédio no Trabalho. (2018). Município de Mesão Frio.
- 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_eliminacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf
- Declaração e Plataforma de Acção da IV Conferência Mundial sobre a Mulher (1995). Pequim. **Acessível em:** <https://plataformamulheres.org.pt/site/wp-content/ficheiros/2016/01/Plataforma-Accao-Pequim-PT.pdf>.
- Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) - **Acessível em:** <https://unric.org/pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>
- Decreto-Lei n.º 496/77, de 25 de Novembro de 1977 - Altera Decreto-Lei n.º 47 344 de 25-11-1966 (Código Civil)
- 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.

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.

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

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 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Pacto Europeu para a Igualdade de Género (2006). **Acessível em:** [https://eur-lex.europa.eu/legal-](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT)

[content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT)

Pacto Internacional Sobre os Direitos Cíveis 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_Politicos.pdf

Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (1976). Organização das Nações Unidas (ONU). **Acessível em:** https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/educacao_para_a_Defesa_a_Seguranca_e_a_Paz/documentos/pacto_internacional_sobre_direitos_economicos_sociais_culturais.pdf

Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH) 2018-2021.

Plano de ação para a prevenção e combate a violência contra as mulheres e a violência doméstica (PAVMVD) 2018-2021

Plano de ação para o combate a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (PAOIEC) 2018-2021.

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

Sites de Referência

Comissão para a Igualdade de Género (CIG) - <https://www.cig.gov.pt/>

Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) - <https://cite.gov.pt>

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 Mesão Frio - <https://www.cm-mesaofrio.pt/>

Observatório das comunidades Ciganas (OBCIG) - <https://www.obcig.acm.gov.pt/>

PORDATA - Base de Dados Portugal Contemporâneo - <https://www.pordata.pt/>

