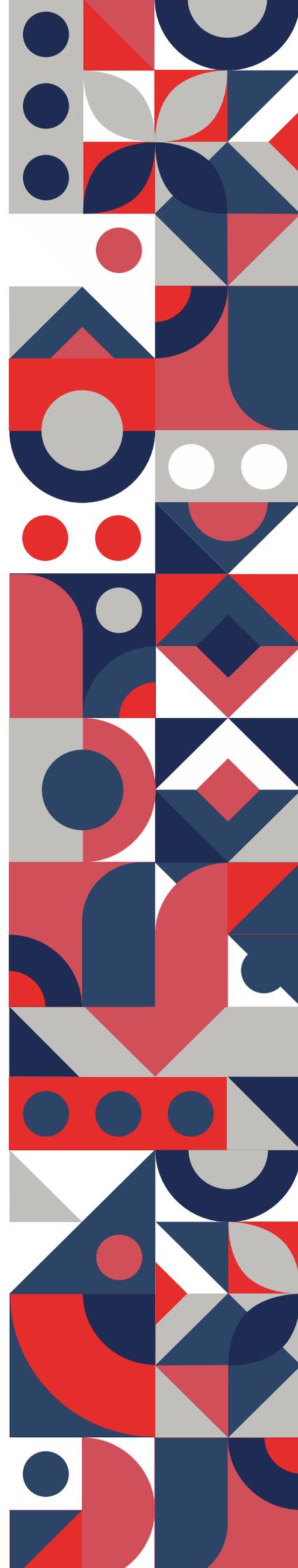




**RETRATO DA REALIDADE SOCIAL  
DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS:  
IGUALDADE,  
NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO  
E RESPONSABILIDADE SOCIAL  
2021/2022**

**Estratégia Nacional para a Igualdade  
e a Não-Discriminação 2018-2030  
«Portugal + Igual»**

Cofinanciado por:



# FICHA TÉCNICA

## TÍTULO

**RETRATO DA REALIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS: IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL 2021/2022**

[ELABORADO NO ÂMBITO DO III PLANO MUNICIPAL PARA A IGUALDADE, A NÃO-DISCRIMINAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DO MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS (2022-2025)]

## COORDENAÇÃO DO MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

### DIVISÃO MUNICIPAL DE AÇÃO SOCIAL

Inês Lamego, Vereadora

Maria da Luz Pinto, Chefe de Divisão

### EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Rui Luzes Cabral, Vereador com competência delegada na Área da Educação e Conselheiro Local para a Igualdade

Inês Lamego, Vereadora com competência delegada nas Áreas de Recursos Humanos e Ação Social

Gracinda Leal, Conselheira Local para a Igualdade (Externa)

Maria da Luz, Chefe da Divisão Municipal de Ação Social

Ana Valente, Gabinete de Gestão da Rede Social e Gabinete da Igualdade

Ana Rita Miranda, Núcleo da Gestão de Candidaturas e Fundos Comunitários

Margarida Velhas, Núcleo de Desenvolvimento de Atividades Económicas

Paula Oliveira, Núcleo de Gestão de Sistemas da Qualidade e Inovação Administrativa

Alexandra Serra, Investigadora na FPCE-UP e Professora Auxiliar na CESPU (indicada pela CIG)

Cristina Soares Martins, Técnica representante da Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis

Óscar Teixeira, Deputado da Assembleia Municipal/Representante das/os Presidentes de Juntas de Freguesia

Rita Costa, Deputada da Assembleia Municipal

Daniela Silva, Deputada da Assembleia Municipal

Cofinanciado por:



**NOTA:**

O presente documento é da inteira responsabilidade da DMAS - Divisão Municipal de Ação Social e da EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local do Município de Oliveira de Azeméis, tendo sido elaborado em colaboração com o SINCLab – Social Inclusion Laboratory, grupo de investigação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

## AGRADECIMENTOS

A elaboração do **Retrato da Realidade Social de Oliveira de Azeméis: Igualdade, Não - Discriminação de Género e Responsabilidade Social 2021/2022** compreendeu um extenso e aprofundado trabalho de análise de informação sobre um vasto leque de fatores que permitem traçar o cenário dos principais sistemas, contextos e dinâmicas que definem a Cidade de Oliveira de Azeméis num conjunto de indicadores que se articulam, se associam e se correlacionam com a Igualdade e Não-Discriminação.

Este Retrato não teria sido possível concretizar sem o contributo de múltiplas entidades do território de Oliveira de Azeméis que facilitaram, cederam ou designaram indicadores, dados estatísticos ou informações (via questionário ou entrevista) ou que permitiram ao SINCLab – Social Inclusion Laboratory a elaboração deste documento com o grau de exaustividade que o caracteriza. Neste âmbito, não podemos deixar de salientar a população juvenil que, apesar dos difíceis tempos que se viveram, aceitaram participar nas dinâmicas de grupo e partilhar as suas perspetivas e preocupações.

Sabendo de antemão que a nomeação de todas Entidades, respetivas equipas e pessoas da comunidade oliveirense seria uma tarefa impossível, deixamos um agradecimento genérico, anónimo, mas sentido.

A Equipa do SINCLab deixa ainda um agradecimento muito particular à **Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis** e, em específico, como unidade interlocutora privilegiada, à **Divisão Municipal de Ação Social**, pelo trabalho de estreita articulação e de mediação na relação institucional com todas entidades do território, pela própria disponibilização e partilha de dados bem como, pelo acompanhamento próximo que a sua equipa sempre proporcionou durante a elaboração do documento que aqui se apresenta.

Por último um agradecimento especial à **EIVL** de Oliveira de Azeméis e à **CIG – Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género** que, nos seus respetivos papéis, tiveram um contributo significativo na concretização desta tarefa.

## SUMÁRIO EXECUTIVO

O enquadramento do referencial estratégico que aqui se apresenta, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 "Portugal + Igual" e da Tipologia de Operações do POISE relativa ao Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, remete especificamente para a elaboração de um diagnóstico que tenha como principal objetivo **identificar e priorizar necessidades alinhadas com as temáticas da ENIND**. Temáticas, essas, plasmadas nos três grandes vetores de atuação transversais à referida estratégia: igualdade entre homens e mulheres; violência doméstica e de género e, ainda, discriminação em razão da orientação e identidade sexual.

Denote-se que o Município de Oliveira de Azeméis entende que a temática da **Responsabilidade Social** se deve juntar àquelas enunciadas pela ENIND, considerando que esta pode ser um meio e um fim para uma sociedade onde a trama empresarial e a comunidade podem, efetivamente, ser parceiras em prol do desenvolvimento e da inclusão social.

Face ao exposto, rapidamente se infere que este "diagnóstico" se deve pautar por algumas singularidades:

- I. Deve ser abrangente o suficiente para permitir a integração dos indicadores temáticos da ENIND numa realidade social muito mais ampla e complexa. Tal obriga ao recurso a **bases de dados nacionais e locais** que possibilitem a construção de uma matriz territorial passível de ser comparada com outros cenários de referência como a Área Metropolitana do Porto (AMP), a Região Norte e Portugal.
- II. Este tipo de abordagem traz consigo limitações muito próprias, nomeadamente, a impossibilidade de desagregar dados e os interpretar a uma escala microssistémica que, por vezes, pode ser potencialmente mais interessante para o estabelecimento de prioridades. A solicitação direta de dados às entidades contribui para a resolução deste problema, mas não é suficiente, na medida em que no nosso país ainda não existe a cultura da monitorização e organização de dados de forma sistemática, padronizada e desagregada, por exemplo, por sexo.
- III. Recorreu-se, por isso, a processos de auscultação, individual (via questionário *online*) ou grupal (presencial ou à distância), para aceder a dados de natureza funcional e estrutural das instituições e das empresas em matérias de igualdade, não-discriminação e responsabilidade social. Nestes processos participativos, enquadrados pelo anonimato e

pela garantia da confidencialidade, solicitou-se ainda a análise crítica sobre vivências institucionais e culturais, sobre necessidades técnicas e profissionais e sobre motivações para a mudança.

- IV.** Faltavam ainda processos de auscultação que chegassem às pessoas, ou seja, que retirassem da equação o enfoque técnico. Optou-se pelo grupo da população juvenil, não apenas devido às temáticas em evidência, mas também para dar início a um movimento de envolvimento na elaboração e execução do III Plano para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis (produto que tem por base este “diagnóstico”). Promoveram-se encontros com grupos juvenis, recolheram-se opiniões e ouviram-se necessidades.
- V.** Por fim, a elaboração deste referencial tem de obrigatoriamente assentar na consulta de referenciais nacionais em matéria de igualdade e não-discriminação, nomeadamente dos “Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género”, desenvolvidos pelo Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra no âmbito do Projeto Local Gender Equality, incluindo um conjunto de indicadores de políticas de igualdade a nível local constantes no Aviso POISE (cf. Anexo 6 e Anexo 7).

Posto isto, por mais amplo que o termo “diagnóstico seja”, decidiu-se que a designação **Retrato da Realidade Social de Oliveira de Azeméis: Igualdade, Não-Discriminação de Género e Responsabilidade Social** faria mais sentido para identificar este trabalho, as suas componentes operativas e a sua lógica concetual e metodológica.

Efetivamente, este retrato, realizado entre o segundo semestre de 2021 e o primeiro trimestre de 2022, num processo de gradual “aproximação à realidade” numa conjuntura cíclica (e subjetivamente interminável) de vivência e recuperação da situação pandémica, consiste, em *clusters* de resultados, conclusões e inferências organizados/as da seguinte forma.

- I.** **Diagnóstico à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, da Discriminação de Género e Responsabilidade Social**, tendo como grandes domínios de análise: Dinâmicas Demográficas; Dinâmicas Socioeconómicas; Educação e Formação; Segurança e Proteção

**II. Auscultação à Realidade Local em matéria de Igualdade, Discriminação e Responsabilidade Social** e Outros processos específicos de auscultação de entidades-chave do território

**III. Dinâmicas Coletivas – Perceções e vivências da realidade local da população juvenil**

Pretende-se que o cruzamento entre todos estes dados, de natureza macrossocial e provindos das perceções de diferentes populações e de diferentes equipas técnicas, forneça um retrato verdadeiramente compreensivo do concelho que permita, por um lado, a identificação de situações de vulnerabilidade ao nível local no âmbito das matérias dos 3 Planos de Ação e, por outro, das potencialidades e recursos a otimizar, num processo de construção colaborativa, corresponsável e partilhada do III Plano.

Todas as inferências e conclusões surgem devidamente sustentadas nos dados recolhidos, ora acompanhando os resultados apresentados graficamente, ora em forma de Notas Conclusivas, ora na análise SWOT apresentada no final do documento.

## ÍNDICE

AGRADECIMENTOS .....	3
SUMÁRIO EXECUTIVO .....	4
ÍNDICE .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	12
ÍNDICE DE TABELAS.....	22
ÍNDICE DE ANEXOS .....	24
LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS .....	25
A.    DIAGNÓSTICO À REALIDADE DAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE AO NÍVEL DA IGUALDADE, DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	27
A.1.    NOTA INTRODUTÓRIA .....	28
A.2.    NOTA METODOLÓGICA.....	30
A.3.    TERRITÓRIO E DINÂMICAS DEMOGRÁFICAS .....	33
A.3.1.    TERRITÓRIO .....	33
A.3.2.    POPULAÇÃO RESIDENTE .....	34
A.3.2.1.    EVOLUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE.....	34
A.3.2.2.    PERFIL DEMOGRÁFICO: GRUPOS ETÁRIOS E SEXO .....	37
A.3.2.3.    DINÂMICAS POPULACIONAIS .....	44
A.3.2.3.1.    NATALIDADE E MORTALIDADE .....	44
A.3.2.3.2.    PERFIL ETÁRIO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE .....	48
A.3.2.3.3.    POPULAÇÃO ESTRANGEIRA RESIDENTE .....	50
A.3.2.3.4.    SALDOS POPULACIONAIS E CRESCIMENTO EFETIVO .....	53
A.3.2.3.5.    RENOVAÇÃO DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA .....	55
A.3.2.3.6.    ENVELHECIMENTO POPULACIONAL .....	57
A.3.2.3.7.    ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA POPULACIONAL .....	58
A.3.2.4.    DIFICULDADES DA POPULAÇÃO RESIDENTE.....	61
A.3.3.    FAMÍLIAS: TIPOLOGIAS E DINÂMICAS.....	65
A.3.3.1.    AGREGADOS DOMÉSTICOS E FAMÍLIAS CLÁSSICAS .....	65

A.3.3.1.1.	FAMÍLIAS CLÁSSICAS UNIPESOAIS DE PESSOAS SENIORES .....	67
A.3.3.2.	TIPOLOGIA DE NÚCLEOS FAMILIARES .....	68
A.3.3.3.	CASAMENTOS E DIVÓRCIOS .....	72
A.4.	DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS .....	74
A.4.1.	ATIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS .....	74
A.4.1.1.	CARACTERIZAÇÃO DA ESTRUTURA EMPRESARIAL .....	74
A.4.2.	DINÂMICAS DE EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO .....	79
A.4.2.1.	CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA SEGUNDO OS CENSOS .....	79
A.4.3.	PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS .....	87
A.4.3.1.	EMPREGADORAS/ES .....	91
A.4.4.	POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM .....	93
A.4.4.1.	REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM .....	102
A.4.5.	POPULAÇÃO DESEMPREGADA .....	114
A.4.6.	POPULAÇÃO BENEFICIÁRIA DE APOIOS SOCIAIS .....	120
A.4.6.1.	SUBSÍDIOS DE DESEMPREGO .....	120
A.4.6.2.	RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO (RSI) .....	122
A.4.6.3.	SUBSÍDIOS DE DOENÇA .....	124
A.4.6.4.	PRESTAÇÃO SOCIAL PARA A INCLUSÃO .....	126
A.4.6.5.	PRINCIPAIS PRESTAÇÕES FAMILIARES DA SEGURANÇA SOCIAL .....	127
A.4.6.5.1.	LICENÇA PARENTAL INICIAL .....	127
A.4.6.5.2.	ABONO DE FAMÍLIA PARA CRIANÇAS E JOVENS .....	128
A.4.6.5.3.	SUBSÍDIO POR ASSISTÊNCIA DE TERCEIRA PESSOA .....	129
A.4.6.6.	PENSIONISTAS .....	130
A.5.	EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO .....	132
A.5.1.	ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE .....	132
A.5.2.	ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO .....	136

A.5.3.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO NÃO SUPERIOR.....	137
A.5.3.1.	EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR.....	138
A.5.3.2.	ENSINO BÁSICO.....	139
A.5.3.3.	ENSINO SECUNDÁRIO.....	142
A.5.4.	TAXAS DE ESCOLARIZAÇÃO.....	145
A.5.4.1.	TAXA REAL DE PRÉ-ESCOLARIZAÇÃO.....	146
A.5.4.2.	TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA.....	153
A.5.4.3.	TAXA DE ABANDONO ESCOLAR.....	159
A.5.4.3.1.	TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO.....	160
A.5.5.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO SUPERIOR.....	166
A.5.6.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO NÃO SUPERIOR.....	168
A.5.7.	CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR.....	172
A.6.	SEGURANÇA E PROTEÇÃO.....	174
A.6.1.	PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS.....	174
A.6.2.	INDICADORES GERAIS DE CRIMINALIDADE.....	184
A.6.3.	VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	188
A.6.3.1.	CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	188
A.6.3.1.1.	AGENTES SUSPEITAS/OS E LESADAS/OS IDENTIFICADAS/OS NOS CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	192
A.6.3.2.	ESPAÇO TREVO.....	193
A.6.3.2.1.	VÍTIMAS ADULTAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	193
A.6.3.2.2.	RESPOSTA DE APOIO PSICOLÓGICO (RAP) PARA CRIANÇAS E JOVENS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA.....	196
A.6.3.3.	ESPAÇO ARRUDA.....	196
A.7.	NOTAS CONCLUSIVAS DO DIAGNÓSTICO À REALIDADE DAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE AO NÍVEL DA IGUALDADE, DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL.....	197

B. AUSCULTAÇÃO À REALIDADE LOCAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	219
B.1. AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES E DAS EQUIPAS TÉCNICAS DAS ENTIDADES LOCAIS .....	221
B.1.1. NOTA INTRODUTÓRIA .....	221
B.1.2. NOTA METODOLÓGICA .....	221
B.1.3. PARTICIPANTES E RESULTADOS: AUSCULTAÇÃO JUNTO DAS DIREÇÕES DAS ENTIDADES .....	225
B.1.3.1. RECURSOS HUMANOS: COMPOSIÇÃO, GESTÃO E FORMAÇÃO .....	226
B.1.3.2. MEDIDAS E/OU AÇÕES REALIZADAS NOS DOMÍNIOS DA IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	232
B.1.3.3. PARCERIAS OU REDES PARA O DESENVOLVIMENTO DE BOAS PRÁTICAS .....	235
B.1.3.4. DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS E POLÍTICAS INTERNAS .....	235
B.1.3.5. INTERVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL E/OU VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO .....	236
B.1.3.6. PERCEÇÃO DA PRESENÇA DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E ESTEREÓTIPOS RELATIVOS À ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) NO MUNICÍPIO .....	241
B.1.4. PARTICIPANTES E RESULTADOS:.....	242
B.1.4.1. AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS NOS DOMÍNIOS DA ENIND .....	242
B.1.4.2. PERCEÇÃO DA PRESENÇA DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E ESTEREÓTIPOS RELATIVOS À ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) NO MUNICÍPIO .....	243
B.1.4.3. PRÁTICAS DA ENTIDADE NOS DOMÍNIOS DA IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	245
B.1.4.4. INTERVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E/OU VIOLÊNCIA .....	248
B.1.4.5. FORMAÇÃO.....	250

B.1.4.6. EFICÁCIA DAS POLÍTICAS INTERNAS EM IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO .....	252
B.1.4.7. EXPERIÊNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL E/OU VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO .....	253
B.2. OUTROS PROCESSOS DE AUSCULTAÇÃO: REUNIÕES E ENCONTROS DE TRABALHO .....	254
B.2.1. NOTA INTRODUTÓRIA .....	254
B.2.2. RESULTADOS DOS ENCONTROS DE TRABALHO .....	255
B.2.2.1. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO NO TERRITÓRIO MUNICIPAL .....	255
B.2.2.2. PRINCIPAIS NECESSIDADES EM MATÉRIA DE INTERVENÇÃO .....	256
B.2.2.2.1. NECESSIDADES TRANSVERSAIS .....	256
B.2.2.2.2. DOMÍNIO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS .....	257
B.2.2.2.3. DOMÍNIO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA .....	257
B.2.2.2.4. DOMÍNIO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) .....	258
B.3. NOTAS CONCLUSIVAS DA AUSCULTAÇÃO À REALIDADE LOCAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL .....	260
C. DINÂMICAS COLETIVAS: PERCEÇÕES E VIVÊNCIAS DA REALIDADE LOCAL DA POPULAÇÃO JUVENIL .....	265
C.1. NOTA INTRODUTÓRIA .....	266
C.2. NOTA METODOLÓGICA .....	267
C.3. PARTICIPANTES E RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO .....	268
C.4. NOTAS CONCLUSIVAS RELATIVAS ÀS DINÂMICAS COLETIVAS COM A POPULAÇÃO JUVENIL .....	271
D. ANÁLISE SWOT: RETRATO DA REALIDADE SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS: IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE GÊNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL 2021/2022 .....	272
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	278
ANEXOS .....	282

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA A.1. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2021 (EM NÚMERO; FONTE: INE).....	36
FIGURA A.2. POPULAÇÃO RESIDENTE POR GRUPOS ETÁRIOS (CICLOS DE VIDA); OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	37
FIGURA A.3. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE POR GRUPOS ETÁRIOS (CICLOS DE VIDA); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	39
FIGURA A.4. POPULAÇÃO RESIDENTE POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	40
FIGURA A.5. RELAÇÃO DE MASCULINIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE - CÁLCULOS PRÓPRIOS) .....	41
FIGURA A.6. PROPORÇÃO DE RESIDENTES DO SEXO FEMININO E DO SEXO MASCULINO POR GRUPOS ETÁRIOS (CICLOS DE VIDA); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	42
FIGURA A.7. PIRÂMIDE ETÁRIA DA POPULAÇÃO RESIDENTE, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	43
FIGURA A.8. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE NADOS-VIVOS E DE ÓBITOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM NÚMERO; FONTE: INE) .....	44
FIGURA A.9. TAXAS BRUTAS DE NATALIDADE E MORTALIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM PERMILAGEM; FONTE: INE) .....	45
FIGURA A.10. TAXAS BRUTAS DE NATALIDADE E MORTALIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERMILAGEM; FONTE: INE) .....	46
FIGURA A.11. ÍNDICE SINTÉTICO DE FECUNDIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011-2020 (EM NÚMERO; FONTE: PORDATA).....	47
FIGURA A.12. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ESTRANGEIRA RESIDENTE E PROPORÇÃO NO TOTAL DA POPULAÇÃO RESIDENTE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTES: SEF E INE) .....	50
FIGURA A.13. EVOLUÇÃO DA POPULAÇÃO ESTRANGEIRA RESIDENTE POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: SEF).....	51
FIGURA A.14. PRINCIPAIS NACIONALIDADES DA POPULAÇÃO ESTRANGEIRA RESIDENTE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: SEF).....	52
FIGURA A.15. SALDOS POPULACIONAIS ANUAIS: TOTAL, NATURAL E MIGRATÓRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM NÚMERO; FONTE: PORDATA) .....	53
FIGURA A.16. EVOLUÇÃO DA TAXA DE CRESCIMENTO EFETIVO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011-2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	54
FIGURA A.17. ÍNDICE DE RENOVAÇÃO DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	55

FIGURA A.18. ÍNDICE DE RENOVAÇÃO DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	56
FIGURA A.19. ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	57
FIGURA A.20. ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	58
FIGURA A.21. ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA: TOTAL, DE JOVENS E DE IDOSOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	59
FIGURA A.22. ÍNDICE DE DEPENDÊNCIA: TOTAL, DE JOVENS E DE IDOSOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	60
FIGURA A.23. POPULAÇÃO RESIDENTE COM 5 OU MAIS ANOS COM PELO MENOS UMA DIFICULDADE, POR SEXO E POR TIPO DE DIFICULDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	61
FIGURA A.24. PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE COM 5 OU MAIS ANOS COM PELO MENOS UMA DIFICULDADE NA POPULAÇÃO RESIDENTE COM 5 OU MAIS ANOS: TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	62
FIGURA A.25. POPULAÇÃO RESIDENTE COM 5 OU MAIS ANOS COM PELO MENOS UMA DIFICULDADE POR GRUPO ETÁRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	63
FIGURA A.26. PIRÂMIDE ETÁRIA DA POPULAÇÃO RESIDENTE COM 5 OU MAIS ANOS COM PELO MENOS UMA DIFICULDADE POR SEXO E GRUPO ETÁRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	64
FIGURA A.27. FAMÍLIAS CLÁSSICAS POR DIMENSÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2001 E 2011 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	66
FIGURA A.28. PROPORÇÃO DE FAMÍLIAS CLÁSSICAS UNIPessoais constituídas por uma pessoa com 65 ou mais anos; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ENTRE DOURO E VOUGA, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2001 E 2011 (EM PERCENTAGEM E PONTOS PERCENTUAIS; FONTE: INE).....	67
FIGURA A.29. NÚCLEOS FAMILIARES POR TIPO DE NÚCLEO FAMILIAR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ENTRE DOURO E VOUGA, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	68
FIGURA A.30. NÚCLEOS FAMILIARES COM FILHAS/OS POR TIPO DE NÚCLEO, SEM E COM CRIANÇAS (< 15 ANOS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	70
FIGURA A.31. NÚCLEOS FAMILIARES MONOPARENTAIS POR SEXO E NÍVEL DE ESCOLARIDADE DA/O REPRESENTANTE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	71
FIGURA A.32. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE CASAMENTOS E DIVÓRCIOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM NÚMERO; FONTE: INE) .....	72
FIGURA A.33. EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EMPRESAS E DO NÚMERO DE NASCIMENTOS DE EMPRESAS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2019 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	74
FIGURA A.34. TAXA DE SOBREVIVÊNCIA DAS EMPRESAS NASCIDAS 2 ANOS ANTES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	75

FIGURA A.35. EMPRESAS POR DIMENSÃO E POR FORMA JURÍDICA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	76
FIGURA A.36. EMPRESAS POR ATIVIDADE ECONÓMICA (DIVISÃO – CAE REV. 3); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	77
FIGURA A.37. EMPRESAS POR TRÊS PRINCIPAIS RAMOS DE ATIVIDADE ECONÓMICA (DIVISÃO – CAE REV. 3); OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	78
FIGURA A.38. TAXA DE ATIVIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ENTRE DOURO E VOUGA, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2001 E 2011 (EM PERCENTAGEM E EM PONTOS PERCENTUAIS; FONTE: INE).....	79
FIGURA A.39. TAXA DE ATIVIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ENTRE DOURO E VOUGA, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	80
FIGURA A.40. POPULAÇÃO RESIDENTE COM 15 E MAIS ANOS DE IDADE POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	82
FIGURA A.41. PERFIL DA POPULAÇÃO RESIDENTE FEMININA E MASCULINA COM 15 E MAIS ANOS DE IDADE POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	83
FIGURA A.42. POPULAÇÃO RESIDENTE INATIVA COM 15 E MAIS ANOS POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	84
FIGURA A.43. POPULAÇÃO RESIDENTE INATIVA COM 15 E MAIS ANOS POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	84
FIGURA A.44. PERFIL DA POPULAÇÃO RESIDENTE INATIVA FEMININA E MASCULINA COM 15 OU MAIS ANOS POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	85
FIGURA A.45. PERFIL DA POPULAÇÃO RESIDENTE COM 15 E MAIS ANOS DE IDADE POR PRINCIPAL MEIO DE VIDA: TOTAL, FEMININA E MASCULINA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	86
FIGURA A.46. PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS E VARIAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2019 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	88
FIGURA A.47. PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS POR ATIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS (DIVISÃO – CAE REV. 3); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	89
FIGURA A.48. INDICADOR DE CONCENTRAÇÃO DO PESSOAL AO SERVIÇO DAS 4 MAIORES EMPRESAS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	90
FIGURA A.49. PROPORÇÃO DE EMPREGADORAS/ES NO TOTAL DO PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	91
FIGURA A.50. PROPORÇÃO DE MULHERES E DE HOMENS EMPREGADORAS/ES E DIFERENCIAL ENTRE O PESO RELATIVO ENTRE SEXOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2019 (EM PERCENTAGEM E EM PONTOS PERCENTUAIS; FONTE: PORDATA) .....	92

FIGURA A.51. EVOLUÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2019 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	93
FIGURA A.52. EVOLUÇÃO DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR SEXO E RESPECTIVA PROPORÇÃO NA POPULAÇÃO RESIDENTE FEMININA E MASCULINA EM IDADE ATIVA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2019 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	94
FIGURA A.53. VARIAÇÃO ANUAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011/12 - 2018/19 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	95
FIGURA A.54. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR REGIME DE DURAÇÃO DE TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) ....	96
FIGURA A.55. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR REGIME DE DURAÇÃO DE TRABALHO E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	97
FIGURA A.56. PROPORÇÃO DE MULHERES E DE HOMENS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR REGIME DE DURAÇÃO DE TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	98
FIGURA A.57. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	99
FIGURA A.58. PROPORÇÃO DE MULHERES E DE HOMENS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR TIPO DE CONTRATO DE TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	100
FIGURA A.59. TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	101
FIGURA A.60. SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL MENSAL (12 MESES) E ANUAL (14 MESES); PORTUGAL: 2011-2021 (EM EUROS; FONTE: PORDATA).....	102
FIGURA A.61. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM: TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2019 (EM EUROS; FONTE: PORDATA).....	103
FIGURA A.62. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E VARIAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	105
FIGURA A.63. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR SEXO E POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE E RESPECTIVA DISPARIDADE SALARIAL ENTRE O GANHO MÉDIO MENSAL DAS TRABALHADORAS RELATIVAMENTE AO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	106
FIGURA A.64. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE O GANHO MÉDIO MENSAL DAS TRABALHADORAS RELATIVAMENTE AO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2019 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	107
FIGURA A.65. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	109

FIGURA A.66. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR SETORES DE ATIVIDADE ECONÓMICA E VARIAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	111
FIGURA A.67. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR SEXO E POR SETOR DE ATIVIDADE ECONÓMICA E RESPECTIVA DISPARIDADE SALARIAL ENTRE O GANHO MÉDIO MENSAL DAS TRABALHADORAS RELATIVAMENTE AO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	112
FIGURA A.68. DESEMPREGADAS/OS INSCRITAS/OS NO CENTRO DE EMPREGO (SITUAÇÃO NO FIM DO MÊS) E TAXA DE DESEMPREGO ESTIMADA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: JANEIRO 2017 - JANEIRO 2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: IEFP) .....	114
FIGURA A.69. DESEMPREGADAS/OS INSCRITAS/OS NO CENTRO DE EMPREGO (SITUAÇÃO NO FIM DO MÊS) POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: JANEIRO 2017 E JANEIRO 2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: IEFP) .....	115
FIGURA A.70. TAXA DE DESEMPREGO ESTIMADA, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: JANEIRO 2017 E JANEIRO 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: IEFP) .....	116
FIGURA A.71. DESEMPREGADAS/OS INSCRITAS/OS NO CENTRO DE EMPREGO POR GRUPO ETÁRIO (SITUAÇÃO NO FIM DO MÊS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: JANEIRO 2017 E JANEIRO 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: IEFP) .....	117
FIGURA A.72. DESEMPREGADAS/OS INSCRITAS/OS NO CENTRO DE EMPREGO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE (SITUAÇÃO NO FIM DO MÊS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: JANEIRO 2017 E JANEIRO 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: IEFP) .....	118
FIGURA A.73. COLOCAÇÕES EFETUADAS DE DESEMPREGADAS/OS INSCRITAS/OS NO CENTRO DE EMPREGO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2017 - 2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: IEFP) .....	119
FIGURA A.74. BENEFICIÁRIAS/OS DE SUBSÍDIOS DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL E PROPORÇÃO NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	120
FIGURA A.75. PROPORÇÃO DE BENEFICIÁRIAS/OS DE SUBSÍDIOS DE DESEMPREGO DA SEGURANÇA SOCIAL NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA: TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	121
FIGURA A.76. BENEFICIÁRIAS/OS DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL E PROPORÇÃO NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	122
FIGURA A.77. PROPORÇÃO DE BENEFICIÁRIAS/OS DO RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO DA SEGURANÇA SOCIAL NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA: TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	123
FIGURA A.78. BENEFICIÁRIAS/OS DO SUBSÍDIO DE DOENÇA DA SEGURANÇA SOCIAL E PROPORÇÃO NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	124
FIGURA A.79. PROPORÇÃO DE BENEFICIÁRIAS/OS DO SUBSÍDIO DE DOENÇA DA SEGURANÇA SOCIAL NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA: TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA	

METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	125
FIGURA A.80. PROPORÇÃO DE BENEFICIÁRIAS/OS DA PRESTAÇÃO SOCIAL PARA A INCLUSÃO DA SEGURANÇA SOCIAL NA POPULAÇÃO RESIDENTE EM IDADE ATIVA: TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	126
FIGURA A.81. BENEFICIÁRIAS/OS DE LICENÇA PARENTAL INICIAL DA SEGURANÇA SOCIAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO; FONTE: INE).....	127
FIGURA A.82. BENEFICIÁRIAS/OS E DESCENDENTES OU EQUIPARADAS/OS DO ABONO DE FAMÍLIA PARA CRIANÇAS E JOVENS DA SEGURANÇA SOCIAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO; FONTE: PORDATA) .....	128
FIGURA A.83. BENEFICIÁRIAS/OS DO SUBSÍDIO POR ASSISTÊNCIA DE TERCEIRA PESSOA DA SEGURANÇA SOCIAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO; FONTE: INE) .....	129
FIGURA A.84. PENSIONISTAS POR TIPO DE PENSÃO (VELHICE, SOBREVIVÊNCIA E INVALIDEZ); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2014-2020 (EM NÚMERO; FONTE: INE).....	130
FIGURA A.85. PENSIONISTAS POR TIPO DE PENSÃO (VELHICE, SOBREVIVÊNCIA E INVALIDEZ); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	131
FIGURA A.86. POPULAÇÃO RESIDENTE POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE COMPLETO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	132
FIGURA A.87. POPULAÇÃO RESIDENTE POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE COMPLETO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	133
FIGURA A.88. PERFIL DA POPULAÇÃO RESIDENTE POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE COMPLETO E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	134
FIGURA A.89. TAXA DE ANALFABETISMO TOTAL E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ENTRE DOURO E VOUGA, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	135
FIGURA A.90. ESTABELECIMENTOS DE ENSINO, POR SUBSISTEMA DE ENSINO (PÚBLICO E PRIVADO); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM NÚMERO; FONTE: DGEEC/ME) .....	136
FIGURA A.91. ALUNAS/OS MATRICULADAS/OS NO MUNICÍPIO, POR SUBSISTEMA DE ENSINO (PÚBLICO, PRIVADO); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM NÚMERO; FONTE: DGEEC/ME) .....	137
FIGURA A.92. CRIANÇAS MATRICULADAS NA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	138
FIGURA A.93. CRIANÇAS MATRICULADAS NA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	139
FIGURA A.94. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO BÁSICO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	139
FIGURA A.95. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO BÁSICO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	140
FIGURA A.96. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO BÁSICO, POR CICLO DE ENSINO (1º, 2º E 3º CICLOS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM NÚMERO; FONTE: PORDATA).....	141

FIGURA A.97. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO SECUNDÁRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	143
FIGURA A.98. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	143
FIGURA A.99. TAXA REAL DE PRÉ-ESCOLARIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	146
FIGURA A.100. TAXA REAL DE PRÉ-ESCOLARIZAÇÃO NA EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	147
FIGURA A.101. TAXA REAL DE ESCOLARIZAÇÃO NO ENSINO BÁSICO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	148
FIGURA A.102. TAXA REAL DE ESCOLARIZAÇÃO NO ENSINO BÁSICO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	149
FIGURA A.103. TAXA REAL DE ESCOLARIZAÇÃO NO ENSINO BÁSICO, POR CICLO DE ENSINO (1º, 2º E 3º CICLOS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME)..	150
FIGURA A.104. TAXA REAL DE ESCOLARIZAÇÃO NO ENSINO SECUNDÁRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	151
FIGURA A.105. TAXA REAL DE ESCOLARIZAÇÃO NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	152
FIGURA A.106. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO ENSINO BÁSICO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	153
FIGURA A.107. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO ENSINO BÁSICO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	154
FIGURA A.108. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO ENSINO BÁSICO, POR CICLO DE ENSINO (1º, 2º E 3º CICLOS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME)..	155
FIGURA A.109. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO ENSINO SECUNDÁRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	156
FIGURA A.110. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	157
FIGURA A.111. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR TIPOLOGIA DE CURSO (CURSOS GERAIS/CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS E CURSOS TÉCNICOS/TECNOLÓGICOS E PROFISSIONAIS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	158
FIGURA A.112. TAXA DE ABANDONO ESCOLAR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2001 E 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	159

FIGURA A.113. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO NO ENSINO BÁSICO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	160
FIGURA A.114. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO NO ENSINO BÁSICO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	161
FIGURA A.115. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO NO ENSINO BÁSICO, POR CICLO DE ENSINO (1º, 2º E 3º CICLOS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME)..	162
FIGURA A.116. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO NO ENSINO SECUNDÁRIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	163
FIGURA A.117. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	164
FIGURA A.118. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR TIPOLOGIA DE CURSO (CURSOS GERAIS/CIENTÍFICO-HUMANÍSTICOS E CURSOS TÉCNICOS/TECNOLÓGICOS E PROFISSIONAIS); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	165
FIGURA A.119. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO SUPERIOR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2020/21 (EM NÚMERO E PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	166
FIGURA A.120. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO SUPERIOR, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2020/21 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	167
FIGURA A.121. DOCENTES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM NÚMERO; FONTE: PORDATA) .....	168
FIGURA A.122. DOCENTES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES, POR NÍVEL DE ENSINO (EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR, 1º, 2º, 3º CICLOS E ENSINO SECUNDÁRIO); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM NÚMERO; FONTE: PORDATA) .....	169
FIGURA A.123. DOCENTES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	170
FIGURA A.124. PROPORÇÃO DE DOCENTES DO SEXO FEMININO, EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES, POR NÍVEL DE ENSINO (EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR, 1º, 2º, 3º CICLOS E ENSINO SECUNDÁRIO); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	171
FIGURA A.125. DOCENTES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO ENSINO SUPERIOR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	172
FIGURA A.126. DOCENTES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO ENSINO SUPERIOR, POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2018/19 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	173
FIGURA A.127. PROCESSOS ATIVOS POR SEXO DAS/OS CRIANÇAS E JOVENS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS) .....	178
FIGURA A.128. PERFIL DOS PROCESSOS ATIVOS POR PRINCIPAIS CATEGORIAS DE PERIGO DIAGNOSTICADAS: TOTAL E POR SEXO DAS/OS CRIANÇAS E JOVENS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS).....	180
FIGURA A.129. CRIMES REGISTRADOS E TAXA DE CRIMINALIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTES: DGPJ/MJ-SIEJ E INE).....	184

FIGURA A.130. TAXA DE CRIMINALIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2020 (EM PERMILAGEM; FONTE: INE).....	185
FIGURA A.131. TAXA DE CRIMES CONTRA A INTEGRIDADE FÍSICA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2020 (EM PERMILAGEM; FONTE: INE).....	187
FIGURA A.132. CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA, CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA CÔNJUGES OU ANÁLOGOS E TAXA DE CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011-2020 (EM NÚMERO E EM PERMILAGEM; FONTES: DGPJ/MJ-SIEJ E INE).....	189
FIGURA A.133. TAXA DE CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E TAXA DE CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA CONTRA CÔNJUGES OU ANÁLOGOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM PERMILAGEM; FONTES: DGPJ/MJ-SIEJ E INE).....	190
FIGURA A.134. AGENTES SUSPEITAS/OS E LESADAS/OS IDENTIFICADAS/OS EM CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA REGISTRADOS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: DGPJ/MJ-SIEJ).....	192
FIGURA B.1. RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES, POR TIPOLOGIA DE ENTIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	225
FIGURA B.2. COLABORADORAS/ES EM EQUIPA DE TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM NÚMERO; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	226
FIGURA B.3. COLABORADORAS/ES EM QUADRO DE DIREÇÃO OU NÃO-EXECUTIVO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM NÚMERO; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	227
FIGURA B.4. COLABORADORAS/ES EM QUADRO EXECUTIVO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM NÚMERO; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	227
FIGURA B.5. COLABORADORAS/ES EM CARGO DE PRESIDÊNCIA, DIREÇÃO OU COORDENAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM NÚMERO; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	228
FIGURA B.6. DISPARIDADE SALARIAL ENTRE O GANHO MÉDIO DE MULHERES E DE HOMENS COLABORADORAS/ES NA ENTIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	229
FIGURA B.7. ACESSIBILIDADE DE PROCEDIMENTOS DE DENÚNCIA/QUEIXA E ADEQUAÇÃO DE RECURSOS PARA INTERVIR EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL OU VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	237
FIGURA B.8. SEGURANÇA EMOCIONAL E FÍSICA PROPORCIONADA NO AMBIENTE DE TRABALHO FACE A SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL OU VIOLÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	238
FIGURA B.9. ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS E RECURSOS MATERIAIS E LOGÍSTICOS PARA INTERVIR EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL OU VIOLÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES).....	239

FIGURA B.10. ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS DA REDE LOCAL PARA INTERVIR EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL OU VIOLÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES) .....	240
FIGURA B.11. PERCEÇÃO DA PRESENÇA DE ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E DE ESTEREÓTIPOS RELATIVOS À ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) NO MUNICÍPIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES) .....	241
FIGURA B.12. RESPOSTAS AO QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS, POR TIPOLOGIA DE ENTIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	242
FIGURA B.13. PERCEÇÃO DE PRESENÇA DE ESTEREÓTIPOS DE GÊNERO E DE ESTEREÓTIPOS RELATIVOS À ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÊNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) NO MUNICÍPIO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	244
FIGURA B.14. DIFUSÃO DE INFORMAÇÃO SOBRE IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO (IND) JUNTO DAS COMUNIDADES INTERNA E EXTERNA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	245
FIGURA B.15. PRODUÇÃO DE MATERIAIS INFORMATIVOS SOBRE IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO (IND); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	246
FIGURA B.16. ADOÇÃO DE MEDIDAS PROMOTORAS DA IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO (IND); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	247
FIGURA B.17. ADEQUAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS, DOS RECURSOS MATERIAIS E LOGÍSTICOS E DOS RECURSOS DA REDE LOCAL PARA INTERVIR EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU VIOLÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	249
FIGURA B.18. SEGURANÇA EMOCIONAL E FÍSICA PROPORCIONADA NO AMBIENTE DE TRABALHO FACE A SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO OU VIOLÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	250
FIGURA B.19. INFORMAÇÃO PARA INTERVIR EM SITUAÇÕES DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL E/OU VIOLÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	251
FIGURA B.20. EFICÁCIA DA POLÍTICA INTERNA DE IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO (IND) E DA POLÍTICA ANTI-ASSÉDIO, ANTI-VIOLÊNCIA DE GÊNERO, OU EQUIVALENTE, DA ENTIDADE; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 (EM PERCENTAGEM; FONTE: QUESTIONÁRIO DE AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS).....	252

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA A.1. LISTAGEM DAS PRINCIPAIS FONTES DE INFORMAÇÃO QUE SERVIRÃO DE SUPORTE À ELABORAÇÃO DO DIAGNÓSTICO À REALIDADE DAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE AO NÍVEL DA IGUALDADE, DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022.....	32
TABELA A.2. POPULAÇÃO RESIDENTE E VARIAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS (FREGUESIAS/UNIÕES DE FREGUESIAS), ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	35
TABELA A.3. POPULAÇÃO RESIDENTE POR GRUPOS ETÁRIOS E VARIAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 E 2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	38
TABELA A.4. NADOS-VIVOS, POR GRUPO ETÁRIO DA MÃE E POR GRUPO ETÁRIO DO PAI; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011, 2015 E 2020 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE) .....	48
TABELA A.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS PRIVADOS E INSTITUCIONAIS E VARIAÇÃO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	65
TABELA A.6. NÚCLEOS FAMILIARES POR TIPO DE NÚCLEO E NÚMERO DE FILHAS/OS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2011 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	69
TABELA A.7. POPULAÇÃO RESIDENTE COM 15 E MAIS ANOS DE IDADE POR CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ENTRE DOURO E VOUGA, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 (EM PERCENTAGEM; FONTE: INE).....	81
TABELA A.8. VALOR E VARIAÇÃO DO GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM: TOTAL E POR SEXO E DISPARIDADE SALARIAL ENTRE O GANHO MÉDIO MENSAL DAS TRABALHADORAS EM RELAÇÃO AO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2011 E 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	104
TABELA A.9. GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM POR SEXO E POR NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO E RESPECTIVA DISPARIDADE SALARIAL ENTRE O GANHO MÉDIO MENSAL DAS TRABALHADORAS RELATIVAMENTE AO GANHO MÉDIO MENSAL DOS TRABALHADORES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019 (EM EUROS E EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA).....	110
TABELA A.10. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO BÁSICO, POR CICLO DE ENSINO (1º, 2º E 3º CICLOS) E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2010/11-2019/20 (EM PERCENTAGEM; FONTE: PORDATA) .....	142
TABELA A.11. ALUNAS/OS INSCRITAS/OS NO ENSINO SECUNDÁRIO, POR TIPOLOGIA DE CURSO E POR SEXO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019/20 (EM NÚMERO E PERCENTAGEM; FONTE: DGEEC/ME) .....	144
TABELA A.12. VOLUME PROCESSUAL GLOBAL, CARACTERIZAÇÃO PROCESSUAL (PROCESSOS TRANSITADOS, INSTAURADOS E REABERTOS) E TAXA DE INCIDÊNCIA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS).....	174
TABELA A.13. ENTIDADES COMUNICANTES DAS SITUAÇÕES DE PERIGO; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS) .....	176
TABELA A.14. PROCESSOS ATIVOS POR GRUPO ETÁRIO DAS/OS CRIANÇAS E JOVENS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS).....	177

TABELA A.15. PROCESSOS ATIVOS POR CATEGORIAS E SUBCATEGORIAS DE PERIGO DIAGNOSTICADAS E POR SEXO DAS/OS CRIANÇAS E JOVENS; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS) .....	180
TABELA A.16. MEDIDAS DE PROMOÇÃO E PROTEÇÃO APLICADAS POR TIPO DE MEDIDA; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS) .....	182
TABELA A.17. PRINCIPAIS MOTIVOS DE ARQUIVAMENTO PÓS-LIMINAR; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2019-2021 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: CPCJ DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS) .....	183
TABELA A.18. CRIMES REGISTRADOS PELAS AUTORIDADES POLICIAIS POR CATEGORIAS DE CRIME; OLIVEIRA DE AZEMÉIS, ÁREA METROPOLITANA DO PORTO, REGIÃO NORTE E PORTUGAL: 2020 (EM NÚMERO E EM PERCENTAGEM; FONTE: DGPJ/MJ-SIEJ) .....	186
TABELA D.1. ANÁLISE SWOT: AMEAÇAS E OPORTUNIDADES, OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2021-2022 .....	275
TABELA D.2. ANÁLISE SWOT: CONSTRANGIMENTOS E POTENCIALIDADES; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 .....	277

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1. PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO ENTRE COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO E MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS; PORTO: 2019 .....	292
ANEXO 2. PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO ENTRE COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO E MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS; LISBOA: 2022 .....	302
ANEXO 3. DESPACHO DE CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2020 .....	304
ANEXO 4. DESPACHO DE ALTERAÇÃO/ATUALIZAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO DA EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL); OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 .....	306
ANEXO 5. PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (RNAVVD) NOS MUNICÍPIOS DE TERRAS DE SANTA MARIA; SANTA MARIA DA FEIRA: 2020 .....	334
ANEXO 6. FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 .....	336
ANEXO 7. LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL; OLIVEIRA DE AZEMÉIS: 2022 .....	345

## LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E ACRÓNIMOS

**AMP** - Área Metropolitana do Porto

**CAE** - Classificação Portuguesa de Atividades Económicas

**CAT** - Centro de Atendimento a Toxicodependentes

**CEB** - Ciclo do Ensino Básico

**CIG** - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**CES** - Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

**CLAS OA** - Conselho Local de Ação Social de Oliveira de Azeméis

**CMOAZ** - Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis

**CNPDPCJ** - Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens

**Cont.** - Continuação

**CPCCRD** - Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto

**CPCJ** - Comissão de Proteção de Crianças e Jovens

**DGEEC/ME** - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência/ Ministério da Educação

**DGPJ/MJ** - Direção-Geral da Política de Justiça/ Ministério da Justiça

**DGRSP** - Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

**E.B.** - Ensino Básico

**EAVVDVG** - Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género

**EIVL** - Equipa para a Igualdade na Vida Local

**EMEALDAE** - Equipa Multidisciplinar de Estudos e Apoio ao Licenciamento e Desenvolvimento das Atividades Económicas

**ENIND** - Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual”

**ESAN** - Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção Aveiro Norte

**FPCEUP** - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

**GNR** - Guarda Nacional Republicana

**IEFP** - Instituto do Emprego e Formação Profissional

**IND** - Igualdade e Não-Discriminação

**INE** - Instituto Nacional de Estatística

**IPSS** - Instituição Particular de Solidariedade Social

**ISF** - Índice Sintético de Fecundidade

**km** - Quilómetros

**N.º** - Número

**NEET** - Not in Education, Employment, or Training

**NUTS** - Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos

**OAZ** - Oliveira de Azeméis

**OIEC** - Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais

**p.e.** - Por exemplo

**POISE** - Programa Operacional Inclusão Social e Emprego

**PORDATA** - Base de Dados de Portugal Contemporâneo da Fundação Manuel dos Santos

**p.p.** - Ponto percentual

**RAP** - Resposta de Apoio Psicológico

**RASI** - Relatório Anual de Segurança Interna

**Rev.** - Revisão

**RNAVVD** - Rede Nacional de Apoio a Vítimas de Violência Doméstica

**RSI** - Rendimento Social de Inserção

**SEF** - Serviço de Estrangeiros e Fronteiras

**SIEJ** - Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça

**SINCLab** - Social Inclusion Laboratory

**SPO** - Serviço de Psicologia e Orientação Vocacional

**SWOT** - Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats

**TCO** - Trabalhadoras/es por conta de outrem

**TRE** - Taxa Real de Escolarização

**UF** - União de Freguesias

**Var.** - Variação

**VD** - Violência Doméstica

**VPG** - Volume Processual Global

**vs.** - Versus

**A. DIAGNÓSTICO À REALIDADE DAS SITUAÇÕES  
DE VULNERABILIDADE AO NÍVEL DA  
IGUALDADE, DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E  
RESPONSABILIDADE SOCIAL**

## A.1. NOTA INTRODUTÓRIA

*“O diagnóstico social é um processo de elaboração e sistematização de informação que implica conhecer e compreender os problemas e necessidades dentro de um determinado contexto, as suas causas e a evolução ao longo do tempo, assim como os factores condicionantes e de risco e as suas tendências previsíveis; permitindo uma discriminação dos mesmos consoante a sua importância, com vista ao estabelecimento de prioridades e estratégias de intervenção (...).”*

(Idáñez & Ander-Egg, 2008, p. 27)

O Diagnóstico à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, Não-Discriminação de Género e Responsabilidade Social é parte integrante do **III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis**, que surge no âmbito da candidatura ao Aviso n.º POISE-22-2020-03, na Tipologia 1.06 – Apoio Técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade, dando, por sua vez, resposta aos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação (ENIND) 2018-2030 “Portugal + Igual” e respetivos Planos de Ação.

O processo de construção deste Diagnóstico priorizou a necessidade de adotar uma abordagem

- I. Sistémica, na medida em que considera cada fenómeno, processo ou aspeto da realidade como parte integrante de todo um sistema social mais amplo
- II. Ecológica, atentando à interação, interdependência e retroalimentação entre diversos níveis e, simultaneamente,
- III. Interseccional, implicando a análise aos diversos fatores do tecido social que configuram potenciais marcadores de diferenciação e desigualdade e, portanto, passíveis de criar formas de discriminação.

O Diagnóstico que agora se apresenta, tem por base um vasto conjunto de indicadores macrossociais que poderão ser relevantes para os processos de desenvolvimento de políticas e práticas locais em termos de igualdade, discriminação de género e responsabilidade social.

Para tal, procedeu-se ao levantamento e análise de indicadores estatísticos agrupados nos principais domínios temáticos que permitiram elaborar o perfil do território, as respetivas **Dinâmicas Demográficas e Socioeconómicas** e, ainda, estabelecer os perfis evolutivos e retratos atuais de áreas como a **Educação e Formação** e a **Segurança e Proteção**.

A projeção de políticas sociais e medidas de intervenção não poderá desvincular-se da realidade à qual dizem respeito, de forma a garantir a sua adequação e o alcance ajustado do seu propósito. Dito de outra forma, um Diagnóstico deve constituir-se como uma ferramenta estratégica de planeamento e de decisão política e, logo, mais do que uma mera agregação de dados, este deve consistir numa análise sistemática sobre a forma como os diferentes “indicadores” se comportam ao longo do tempo e se articulam entre si.

Nas **Notas Conclusivas** deste documento é possível aceder a um conjunto de sumários integrativos que possibilitarão uma leitura mais fluída e, porventura, mais integrada, do retrato macrossocial de Oliveira de Azeméis.

## A.2. NOTA METODOLÓGICA

Em termos de níveis de análise do território local, será considerado o Nível Municipal, sendo que os dados do território de Oliveira de Azeméis serão contrastados, sempre que pertinente, com os territórios mais alargados nos quais o município se insere, designadamente: a sub-região da Área Metropolitana do Porto (AMP), a região Norte e Portugal ou Continente.

No que concerne à seleção destes territórios de referência, refira-se que a reestruturação das divisões do território português de acordo com as Novas Unidades Territoriais para Fins Estatísticos – NUTS 2013 conduziu à extinção da sub-região Entre Douro e Vouga. Anteriormente pertencente a esta sub-região, Oliveira de Azeméis passa a integrar os 17 municípios que compõem atualmente a Área Metropolitana do Porto (NUTS III – 2013).

Desta forma, sempre que contrastados os dados do município de Oliveira de Azeméis com os demais territórios, será utilizada a anterior sub-região Entre Douro e Vouga quando analisados dados anteriores a 2015 (como os dados dos Censos 2001 e 2011) e a Área Metropolitana do Porto para o período temporal subsequente a esse ano, data após a qual a alteração nas NUTS entrou em vigor.

Sempre que, no processo de análise dos indicadores, seja pertinente o seu cruzamento com dados provenientes de diferentes fontes, como a ponderação do peso ou da ocorrência certos fenómenos na população residente em Oliveira de Azeméis, serão referenciados, em notas de rodapé, os dados e o método de cálculo utilizados para o efeito.

## LIMITAÇÕES INERENTES À RECOLHA DE DADOS

É necessário assinalar as limitações inerentes ao processo de recolha de dados e que, inevitavelmente, condicionam o nível de aprofundamento das análises.

- I. Poderá verificar-se a apresentação de dados respeitantes a períodos temporais variados, em consequência da disponibilidade e periodicidade da atualização de dados pelas fontes consultadas. Procurou-se facultar os dados mais recentes que se encontram disponíveis, alertando, deste modo, para o facto de que nem sempre a informação obtida tem a atualidade e uniformidade desejáveis. Nomeadamente, à data da elaboração do presente diagnóstico, apenas se encontravam disponíveis alguns dados provisórios dos Censos 2021 do Instituto Nacional de Estatística (INE), não dispondo dos mesmos para a generalidade dos indicadores. A última consulta aos dados destes Censos facultados pelo INE realizou-se a 4 de janeiro de 2022.
  
- II. Por fim, outra limitação prende-se com o acesso a indicadores relevantes para o aprofundamento das análises em domínios muito específicos. Dado que nem toda a informação nestes domínios se encontra acessível em fontes de acesso público, procurou-se, sempre que possível, colmatar este constrangimento solicitando dados a entidades locais.

Todas as análises efetuadas no presente relatório em função do fator sexo referem-se estritamente a este constructo e não ao mais amplo de género. Ou seja, é utilizado o conceito de “sexo” empregue, nomeadamente, em estatísticas públicas que diferencia entre mulheres e homens, o que não significa que, nesta categorização, não se encontrem as múltiplas categorias que se encontram no constructo de género.

## PRINCIPAIS FONTES DE INFORMAÇÃO

SIGLA	DESIGNAÇÃO
<b>CMOAZ</b>	Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis
<b>CPCJ</b>	Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira de Azeméis
<b>DGEEC/ME</b>	Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação
<b>IEFP</b>	Instituto do Emprego e Formação Profissional
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estatística
<b>PORDATA</b>	Base de Dados de Portugal Contemporâneo da Fundação Francisco Manuel dos Santos
<b>SEF</b>	Serviço de Estrangeiros e Fronteiras
<b>SIEJ (DGPJ/MJ)</b>	Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça

Tabela A.1. Listagem das principais fontes de informação que servirão de suporte à elaboração do Diagnóstico à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, Discriminação de Género e Responsabilidade Social; Oliveira de Azeméis: 2022

## A.3. TERRITÓRIO E DINÂMICAS DEMOGRÁFICAS

Esta secção dedica-se à apresentação de indicadores relacionados com o perfil e dinâmicas demográficas no município de Oliveira de Azeméis, contrastando, sempre que pertinente, com os demais territórios de referência. Serão apresentados, nomeadamente, dados relativos à evolução e caracterização da população residente, das dinâmicas de renovação populacionais e das tipologias familiares.

### A.3.1. TERRITÓRIO

Com uma área de 161.10 km<sup>2</sup>, o município de Oliveira de Azeméis situa-se no Distrito de Aveiro, na região Norte de Portugal (NUTS II). Faz fronteira com os municípios contíguos, a norte, de S. João da Madeira e Santa Maria da Feira; a oeste, Ovar e Estarreja; a este, Arouca e Vale de Cambra; e a sul, com Albergaria-a-Velha e Sever do Vouga. Extinta a sub-região Entre o Douro e Vouga, Oliveira de Azeméis integra atualmente o conjunto de 17 municípios que compõem a unidade territorial estatística da Área Metropolitana do Porto (NUTS III).<sup>1</sup>

Em virtude da reorganização administrativa do território das freguesias, determinada pela Lei n.º 11-A/2013, de 28 de janeiro, **o município de Oliveira de Azeméis é composto por 9 freguesias e 3 uniões de freguesias**: Carregosa; Cesar; Fajões; Loureiro; Macieira de Sarnes; Ossela; S. Martinho da Gândara; S. Roque; União das Freguesias de Nogueira do Cravo e Pindelo; União das Freguesias de Oliveira de Azeméis, Santiago de Riba-Ul, Ul, Macinhata da Seixa e Madail; União das Freguesias de Pinheiro da Bemposta, Travanca e Palmaz; e Vila de Cucujães.

---

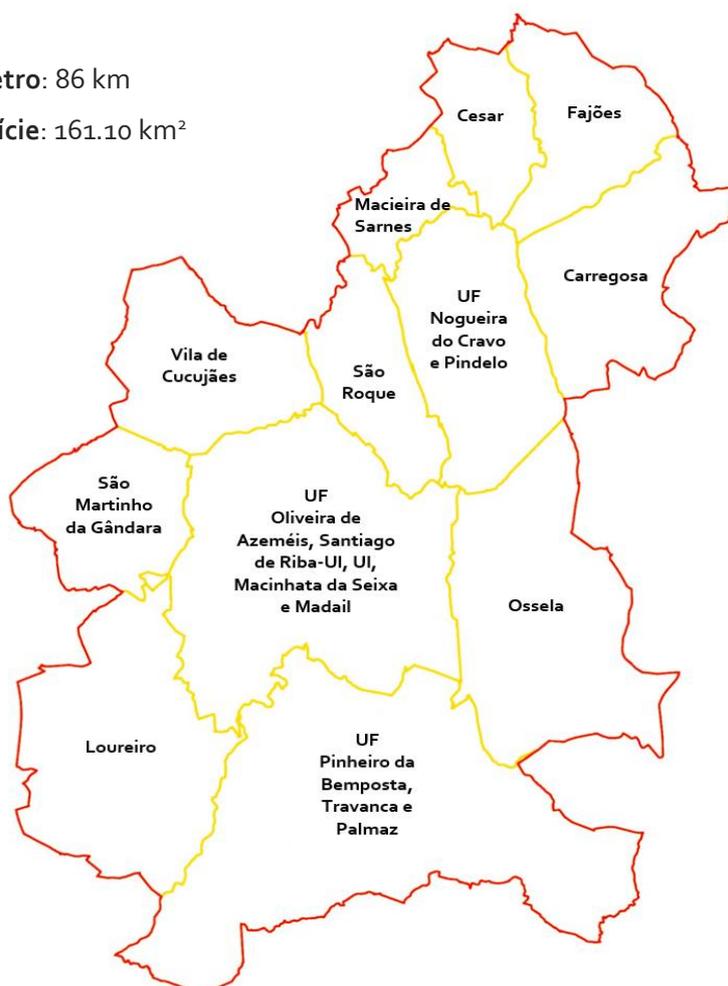
<sup>1</sup> NUTS: Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (2013).

Oliveira de Azeméis é o quarto maior município da Área Metropolitana do Porto, sucedendo a Arouca (329.11 km<sup>2</sup>), Santa Maria da Feira (215.88 km<sup>2</sup>) e Vila Nova de Gaia (168.46 km<sup>2</sup>).

O território apresentado acima foi elaborado com base no mapa do *Observatório da Rede Social de Oliveira de Azeméis 2012 – O concelho de Oliveira de Azeméis em número*.

Perímetro: 86 km

Superfície: 161.10 km<sup>2</sup>



### A.3.2. POPULAÇÃO RESIDENTE

A presente secção pretende realizar uma caracterização da população residente em Oliveira de Azeméis. Para tal, os indicadores foram divididos em três subsecções iniciais: Evolução e distribuição da população residente; Perfil demográfico por grupos etários e sexo e Dinâmicas populacionais. Apresenta-se ainda a análise às dificuldades da população residente e a caracterização das tipologias e dinâmicas familiares dos agregados no município.

#### A.3.2.1. EVOLUÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO RESIDENTE

Esta subsecção apresenta a população residente em Oliveira de Azeméis, em 2011 e 2021 e respetiva variação, bem como o perfil evolutivo da população residente, entre os mesmos anos.

A Tabela A.2 apresenta o **número e a variação da população residente** no município de Oliveira de Azeméis, nas freguesias e uniões de freguesias constituintes, bem como territórios de referência da Área Metropolitana do Porto, região Norte e Portugal, nos anos de 2011 e 2021.

	População residente (n)		Variação (%)
	2011	2021	2011-2021
Portugal	10562178	10344802	-2.06%
Norte	3689682	3587074	-2.78%
Área Metropolitana do Porto	*	1736491	*
<b>Oliveira de Azeméis</b>	<b>68611</b>	<b>66190</b>	<b>-3.53%</b>
Carregosa	3419	3466	+1.37%
Cesar	3166	3073	-2.94%
Fajões	3087	2896	-6.19%
Loureiro	3531	3638	+3.03%
Macieira de Sarnes	1925	1856	-3.58%
Ossela	2208	1918	-13.13%
São Martinho da Gândara	1985	1854	-6.60%
São Roque	5228	5025	-3.88%
UF Nogueira do Cravo e Pindelo	5390	5098	-5.42%
UF Oliveira de Azeméis, Santiago de Riba-UI, UI, Macinhata da Seixa e Madail	20760	20667	-0.45%
UF Pinheiro da Bemposta, Travanca e Palmaz	7207	6736	-6.54%
Vila de Cucujães	10705	9963	-6.93%

Tabela A.2. População residente e variação; Oliveira de Azeméis (freguesias/uniões de freguesias), Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2021 (em número e em percentagem; Fonte: INE)<sup>2</sup>

Os dados preliminares dos Censos 2021 do Instituto Nacional de Estatística (INE) indicam que Oliveira de Azeméis conta atualmente com uma população de 66190 residentes, correspondente a 0.64% da população residente em Portugal (NUTS I), 1.85% da população na região Norte (NUTS II) e 3.81% da população na Área Metropolitana do Porto (NUTS III).

Face aos dados censitários do ano de 2011, observam-se menos 2421 pessoas a residir no município. Verifica-se ainda que o mesmo fenómeno de **perda populacional** ocorreu de forma

<sup>2</sup> Os dados para o ano de 2021 derivam dos resultados preliminares dos Censos 2021 (consultados a 29 de dezembro de 2021).

\* Para esta análise, não são relevantes os dados da Área Metropolitana do Porto no ano de 2011, uma vez que o município de Oliveira de Azeméis se encontrava anteriormente integrado na sub-região estatística de Entre Douro e Vouga (NUTS III - 2003). A nova divisão regional, que enquadra o município de Oliveira de Azeméis na sub-região da Área Metropolitana do Porto (NUTS III - 2013), começou a ser aplicada pelo Sistema Estatístico Nacional e Europeu a 1 de janeiro de 2015.

generalizada na região Norte (-2.78%) e em todo o país (-2.06%). No entanto, **verifica-se em Oliveira de Azeméis uma maior redução percentual da população residente (-3.53%) do que nos demais territórios de referência.**

A maior parte da população munícipe concentra-se na UF Oliveira de Azeméis, Santiago de Riba-UI, UI, Macinhata da Seixa e Madail, com 31.22% do total de residentes em 2021; segue-se Vila de Cucujães com 15.05% e a UF de Pinheiro da Bemposta, Travanca e Palmaz com 10.18%. No seu conjunto, em 2021, estes 3 territórios concentram 56.45% do total dos munícipes de Oliveira de Azeméis. Em contrapartida, as freguesias menos populosas são as de Macieira de Sarnes e São Martinho da Gândara, ambas com 2.80% dos munícipes.

Em termos evolutivos, observa-se que a perda populacional em Oliveira de Azeméis na última década ocorreu na quase totalidade das freguesias/uniões de freguesias, com duas exceções: a freguesia de Loureiro, na qual houve um aumento de 107 residentes (+3.03%) desde 2011 e a freguesia de Carregosa, com mais 47 residentes (+1.37%). Contudo, deve assinalar-se também o facto de a UF de Oliveira de Azeméis, Santiago de Riba-UI, UI, Macinhata da Seixa e Madail, correspondente à “sede” do município, ser o território que regista menor perda populacional (-0.45%), exemplificando o **movimento de transferência populacional entre meios rurais e meios urbanos, ou periurbanos.**

A Figura A.1 mostra o **panorama evolutivo da população residente** em Oliveira de Azeméis ao longo da década entre 2011 e 2021.

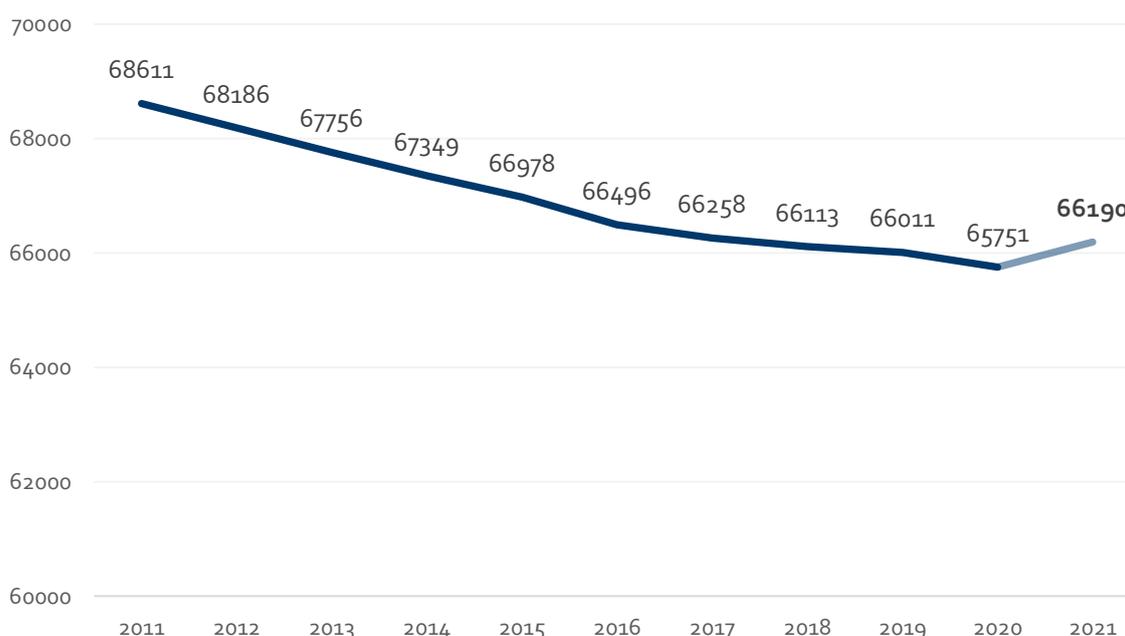


Figura A.1. Evolução da população residente; Oliveira de Azeméis: 2011-2021 (em número; Fonte: INE)

A análise longitudinal indica que a perda populacional no município foi progressiva. No entanto, os resultados preliminares dos Censos 2021 revelam um acréscimo de 439 residentes face ao número estimado no ano anterior, conquanto ligeiro (+0.67%).<sup>3</sup>

Obviamente, esta perda populacional levou a uma redução na densidade populacional no município. De acordo com os dados mais recentes do INE, estima-se a existência de 408.1 indivíduos por km<sup>2</sup> em 2020, que representam menos 17.8 indivíduos por km<sup>2</sup> que no ano de 2011 (425.9).<sup>4</sup>

### A.3.2.2. PERFIL DEMOGRÁFICO: GRUPOS ETÁRIOS E SEXO

Nesta subsecção, far-se-á uma caracterização da população munícipe em função dos grupos etários e do sexo dos/as residentes.

A Figura A.2 apresenta a distribuição, por grupos etários, da população residente em Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, região Norte e Portugal, no ano de 2020.

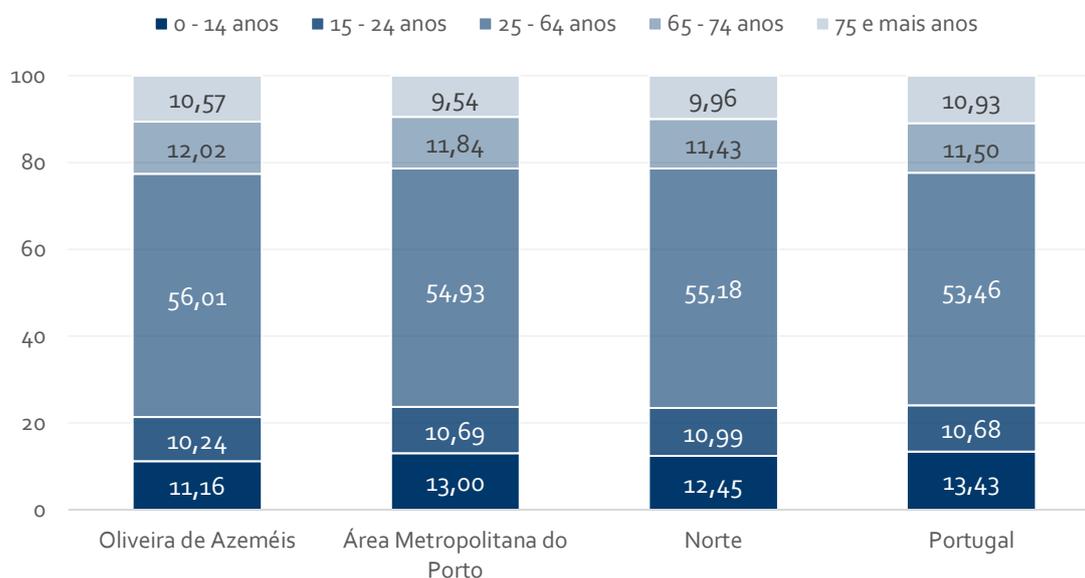


Figura A.2. População residente por grupos etários (ciclos de vida); Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

<sup>3</sup> Globalmente, numa projeção demográfica para o intervalo de tempo entre 2001 e 2030, efetuada pelo EMEALDAE – Gabinete de Apoio ao Empresário do Município de Oliveira de Azeméis, prevê que o município apresentará um crescimento populacional de cerca de 5%, o que representa, em termos absolutos, um acréscimo de 3.706 pessoas (EMEALDAE - Gabinete de Apoio ao Empresário, 2020).

<sup>4</sup> De acordo com os dados estimados para o ano de 2020, Oliveira de Azeméis ocupa o 15º lugar (antepenúltimo) dos 17 municípios da Área Metropolitana do Porto em densidade populacional, com 408.1 hab./km<sup>2</sup>, ultrapassando apenas os municípios fronteiriços de Vale de Camba (143.9 hab./km<sup>2</sup>) e Arouca (62.6 hab./km<sup>2</sup>).

Do total de 65751 residentes em Oliveira de Azeméis no ano de 2020, 7339 tinham idade compreendida entre 0 e 14 anos (11.16%); 6733 entre 15 e 24 anos (10.24%); 36829 entre 25 e 64 anos (56.01%); 7901 entre 65 e 74 anos (12.02%) e 6949 com 75 e mais anos (10.57%).

Considerando as crianças e jovens como aqueles com idades entre os 0 e os 24 anos, os adultos como aqueles com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos de idade e os seniores como a população com 65 ou mais anos, estes três grandes grupos demográficos têm um peso populacional no município de 21.40%, 56.01% e de 22.59%, respetivamente.

De forma geral, observa-se que **o perfil etário da população de Oliveira de Azeméis é equivalente àquele apresentado pelos vários territórios de referência**. No entanto, tomando estes grandes grupos em consideração, o contraste entre os territórios permite verificar que a “subpopulação” das crianças e jovens é menor em Oliveira de Azeméis do que nos restantes territórios (cerca de -2 p.p. a -2.7 p.p.). Em contrapartida, o grande grupo etário das pessoas que aqui designámos de “adultos”, no qual se insere a vasta maioria da população em idade ativa, tem um padrão favorável em Oliveira de Azeméis, superando o peso relativo que apresenta nos demais territórios (cerca de +0.8 p.p. e +2.6 p.p.).

Referentes ao município de Oliveira de Azeméis, na Tabela A.3 apresentam-se os **valores absolutos e a variação dos residentes em cada grupo etário** para os anos de 2011 e 2020 e, na Figura A.3, a sua **distribuição percentual, por grupos etários**, ao longo dos anos compreendidos neste período.

	População residente (n)		Varição (%)
	2011	2020	2011/2020
0 - 14 anos	9679	7339	-24.18
15 - 24 anos	7930	6733	-15.09
25 - 64 anos	38960	36829	-5.47
65 - 74 anos	6532	7901	+20.96
75 e mais anos	5510	6949	+26.12
<b>Total</b>	<b>68611</b>	<b>65751</b>	<b>-4.17</b>

Tabela A.3. População residente por grupos etários e variação; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2020 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

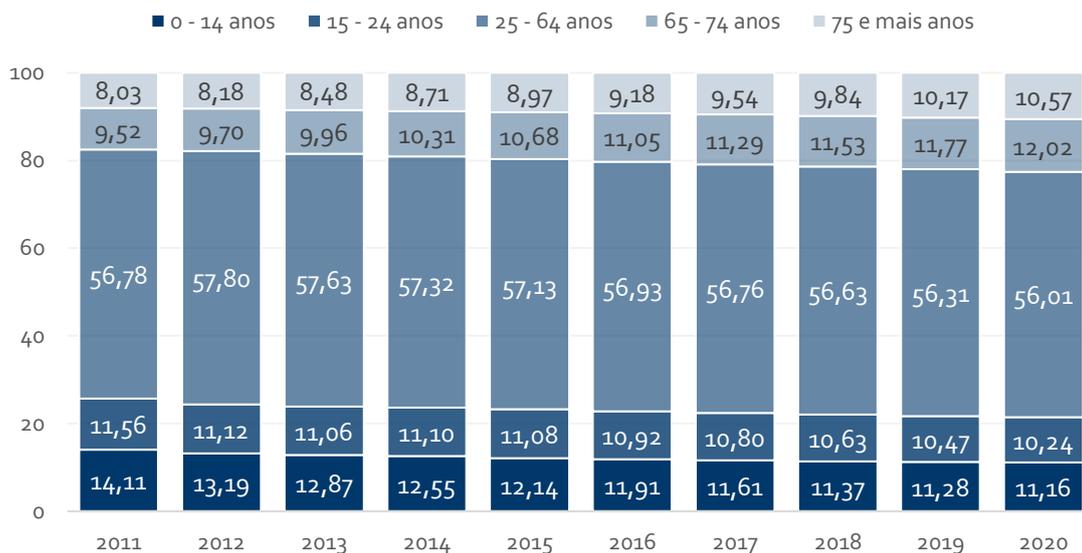


Figura A.3. Evolução da população residente por grupos etários (ciclos de vida); Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em percentagem; Fonte: INE)

Como referido acima, **o grupo etário entre os 25 e os 64 anos** é aquele com maior peso relativo na população residente, no qual se concentra mais de metade dos munícipes e que constitui uma parcela substancial da população potencialmente ativa. No entanto, observa-se uma tendência de diminuição do peso populacional deste grande grupo etário, com uma redução de -5.47% face a 2011.

Esta tendência é também manifesta na **população mais jovem**, que apresenta reduções muito acentuadas: -24.18% no grupo dos 0 aos 14 anos e -15.10% no grupo dos 15 aos 24 anos, que corresponde à população em idade potencial de entrada no mercado de trabalho.

Já a **população sénior**, com 65 ou mais anos de idade, apresenta um peso crescente desde 2011, com um aumento percentual de +20.96% no grupo dos 65 aos 74 anos e de +26.12% no grupo dos 75 e mais anos.

Em suma, considerando o período de 2011 a 2020, salienta-se o aumento sustentado da **população sénior com 65 e mais anos de idade**, ao mesmo tempo que os restantes grandes grupos etários que englobam a **população jovem e adulta** apresentam uma **tendência de declínio**. Refira-se que este fenómeno de diminuição da população jovem e concomitante aumento da população sénior é representativo do duplo envelhecimento da população a que se tem assistido em todo o território nacional (INE, 2017).<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estatística, I.P. (2017). *Retrato territorial de Portugal*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P..

Mais adiante, nas análises de indicadores respeitantes à renovação populacional, índices de envelhecimento e de dependência populacional, abordar-se-ão novamente estas tendências.

A Figura A.4 apresenta a **distribuição percentual da população residente em Oliveira de Azeméis por sexo**, entre os anos de 2011 e 2021.

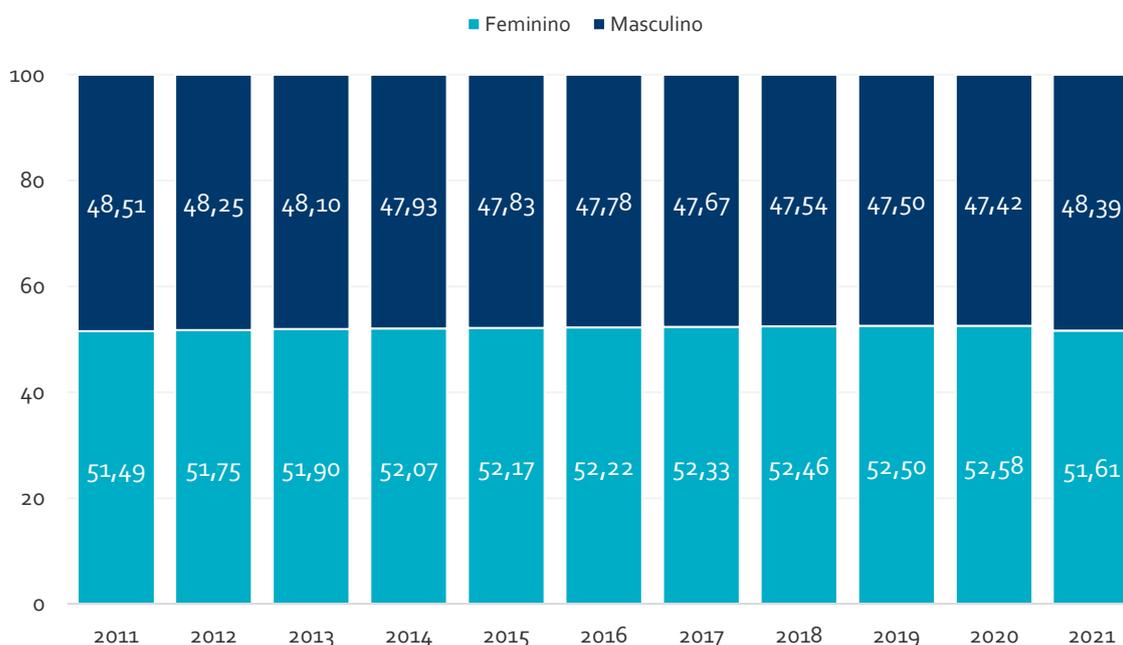


Figura A.4. População residente por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011-2021 (em percentagem; Fonte: INE)

Na última década, verifica-se a **presença sistemática de mais mulheres do que homens no município**, que mantêm, respetivamente, percentagens em torno de 52% e 48%. Especificamente, os dados preliminares dos Censos de 2021 indicam que 51.61% dos residentes são do sexo feminino (34163 mulheres) e os restantes 48.39% do sexo masculino (32027 homens). Esta preponderância de residentes do sexo feminino é igualmente demonstrada na Figura A.5, que ilustra a **relação de masculinidade** no município e nos territórios de referência, nos anos de 2011 e 2021.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> A relação de masculinidade diz respeito ao quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 ( $10^2$ ) mulheres; INE – Metainformação). Na prática, este indicador convencionado de “relação de masculinidade” poderia ter a orientação inversa, sendo de “feminilidade”. Porventura mais adequado dado que o sexo feminino é consistentemente mais representativo na população. Aliás, para utilização “isenta” da linguagem poderia ser empregue a designação de “relação de masculinidade/feminilidade”.

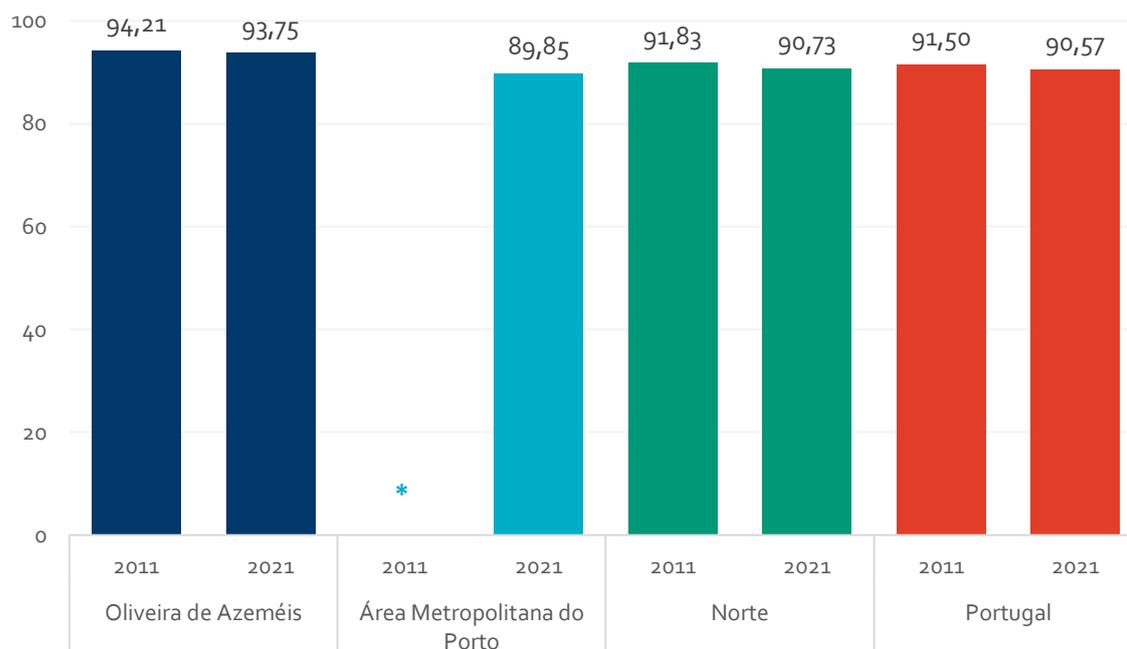


Figura A.5. Relação de masculinidade; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2021 (em percentagem; Fonte: INE - Cálculos próprios)<sup>7</sup>

**O sexo feminino é também predominante nos territórios de referência** e, face a 2011, observa-se em 2021 a existência de menos homens por cada 100 mulheres.

Em particular, a relação de masculinidade determinada para Oliveira de Azeméis revela uma diminuição de 94.21 para 93.75 homens por cada 100 mulheres residentes, apresentando, ainda assim, valores superiores aos dos restantes territórios. Por sua vez, o valor mais baixo corresponde à Área Metropolitana do Porto, na qual existem, em 2021, 89.85 homens por cada 100 mulheres.

As figuras seguintes cruzam os dados da **distribuição da população residente em Oliveira de Azeméis por sexo e por grupos etários no ano de 2020**. Na Figura A.6 apresenta-se a **percentagem de mulheres e homens em cada grupo etário** no ano de 2020 e, na Figura A.7, a **pirâmide etária** com a distribuição dos respetivos totais de homens e mulheres por grupos etários mais restritos.

<sup>7</sup> \* Cf. Nota de rodapé 2.

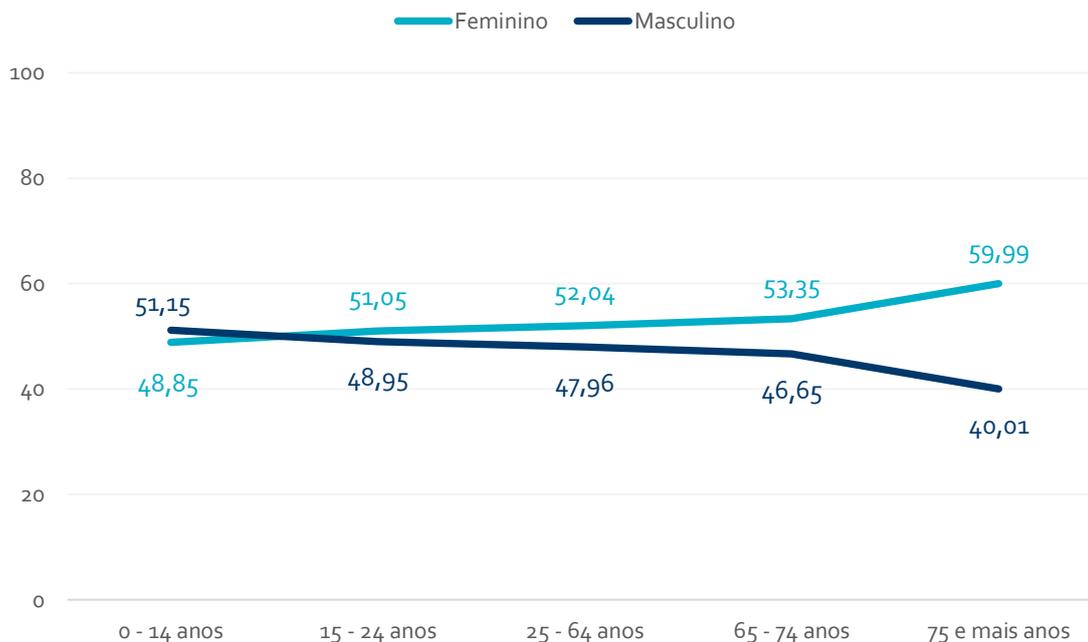


Figura A.6. Proporção de residentes do sexo feminino e do sexo masculino por grupos etários (ciclos de vida); Oliveira de Azeméis: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

Os dados da distribuição dos residentes por sexo e por grupo etário em 2020 permitem constatar que a **superioridade de residentes do sexo feminino é verificada em todos os grupos etários a partir dos 14 anos. Apenas na população mais jovem dos 0 aos 14 anos se observa uma preponderância dos homens residentes, 51.15%, face às mulheres, 48.85% (diferença de 2.30 p.p.).**

Nos restantes grupos etários, e como referido anteriormente, esta distribuição inverte-se, com **cada vez maior peso do sexo feminino em relação ao masculino à medida que o grupo etário avança.** Salienta-se, assim, a maior diferença entre sexos, de 19.99 p.p., no grupo dos 75 e mais anos, com 59.99% dos residentes neste grupo do sexo feminino e os restantes 40.01% do sexo masculino.

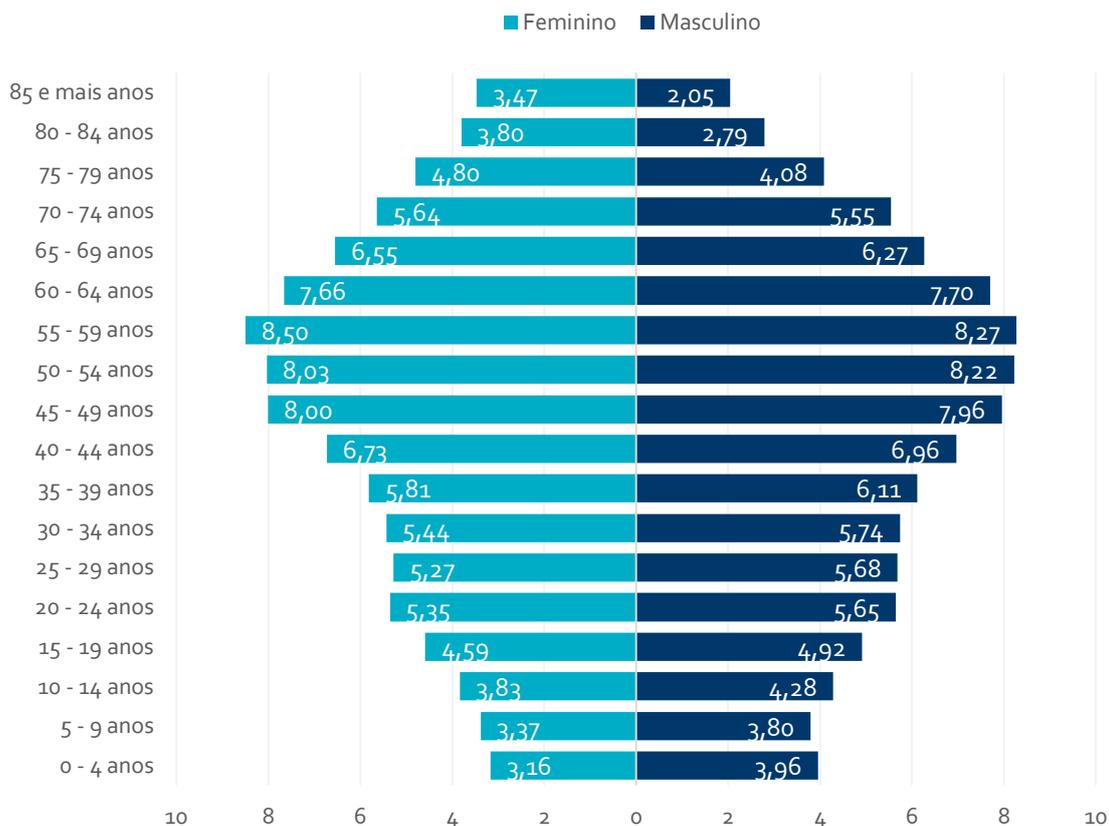


Figura A.7. Pirâmide etária da população residente, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

Atendendo à distribuição dos residentes de cada sexo por grupos etários mais pormenorizados, observa-se, de forma geral, uma maior proporção de homens nos grupos mais jovens e, em contrapartida, uma maior proporção de mulheres em grupos etários mais avançados, em particular a partir dos 55 anos.

Considerando os três grandes grupos etários mencionados anteriormente (cf. Figura A.2), as residentes do sexo feminino apresentam uma menor proporção de jovens (0 a 24 anos), com 20.31% das mulheres vs. 22.61% dos homens, bem como uma menor proporção de população adulta (25 a 64 anos), com 55.44% vs. 56.65%. Por sua vez, as mulheres representam uma maior proporção na população sénior (65 e mais anos), com 24.26% vs. 20.74% dos homens.

Assim, em linha com as análises anteriores, constata-se uma **diferenciação acentuada do peso relativo de cada sexo após os 64 anos, nomeadamente acima dos 79 anos de idade, um indicador que demonstra a maior longevidade das mulheres face aos homens**. De todo o modo, deve salientar-se que a “inversão” do peso relativo entre sexos começa a verificar-se a partir dos 55 anos.

### A.3.2.3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

Nesta subsecção, apresenta-se um vasto conjunto de indicadores que permitem traçar perfis evolutivos das dinâmicas populacionais do território, designadamente, por tópicos centrais: natalidade, mortalidade e fecundidade; perfil etário da maternidade e da paternidade; população estrangeira residente no município de Oliveira de Azeméis; saldos populacionais e crescimento efetivo; renovação populacional em idade ativa e envelhecimento populacional.

#### A.3.2.3.1. NATALIDADE E MORTALIDADE

A Figura A.8 representa graficamente a **evolução de nados-vivos e de óbitos** em Oliveira de Azeméis, entre 2011 e 2020.

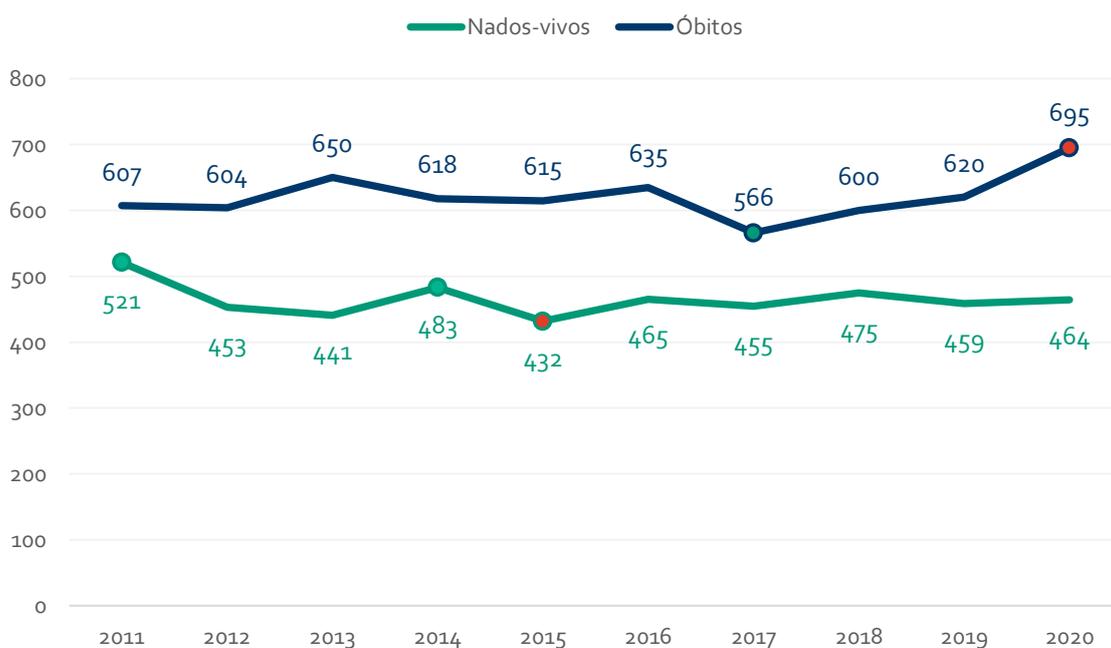


Figura A.8. Evolução do número de nados-vivos e de óbitos; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em número; Fonte: INE)

Ao longo do período temporal de 2011 a 2020 destacam-se, na Figura A.8, duas tendências: por um lado, é observado um **crescimento do número de óbitos** de +14.50%, ou seja, mais 88 óbitos, por outro, o número de **nados-vivos apresenta uma diminuição** de 57, isto é -10.94%, no mesmo período temporal.

Analisando mais detalhadamente, verifica-se que tanto o número de nados-vivos como o de óbitos apresentam oscilações anuais, particularmente este último indicador. Contudo, destaque-se o **aumento mais acentuado de óbitos a partir de 2017** que atinge +22.79% em 2020, ano em que se regista o valor mais elevado. Merece também destaque o facto de a **evolução do número de**

**nados-vivos nunca ter recuperado os valores anteriores ao grande decréscimo verificado no ano de 2012** (-13.05%, em plena crise económica). Como pode verificar-se na figura, com exceção das inflexões dos anos de 2014 (+9.52%) e de 2015 (-10.56%), o número de nados-vivos tem-se mantido estável na última década.

Na última década, é visível que o número de óbitos é sempre superior ao número de nados-vivos, apresentando o maior diferencial no **“saldo populacional”** entre nascimentos e óbitos no último ano analisado (diferença de -231). Contudo, esta discrepância não é surpreendente se atendermos a que no ano de 2020 teve início a situação pandémica de COVID-19 que poderá ter representado um aumento considerável, exponencial relativamente à progressão anterior, no número de óbitos, ao nível municipal, como sucedeu aos níveis nacional e internacional.

A Figura A.9 ilustra as **taxas brutas de natalidade e de mortalidade** no município de Oliveira de Azeméis, entre 2011 e 2020.

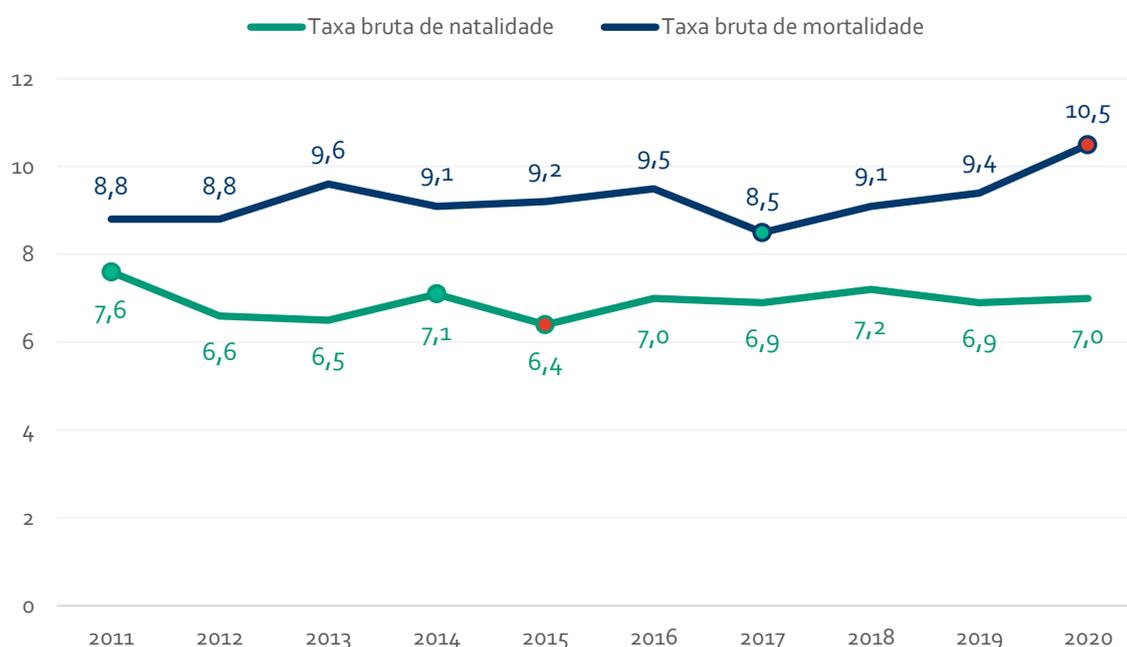


Figura A.9. Taxas brutas de natalidade e mortalidade; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em permilagem; Fonte: INE) <sup>8</sup>

<sup>8</sup> A taxa bruta de natalidade refere-se ao número de nados-vivos ocorrido durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de nados-vivos por 1000 ( $10^3$ ) habitantes; INE – Metainformação).

A taxa bruta de mortalidade define-se como o número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 ( $10^3$ ) habitantes; INE – Metainformação).

Como se pode observar, e em linha com a análise precedente, a **taxa bruta de mortalidade mostrou-se sempre superior à taxa bruta de natalidade**, durante todo o período analisado. A menor diferença entre as taxas ocorre em 2011, ano em que, por cada 1000 residentes, nasceram 7.6 nados-vivos e ocorreram 8.8 óbitos.

Como expectável, e em concordância com o exposto na Figura A.8, verificam-se tendências semelhantes entre o número de nados-vivos e a taxa bruta de natalidade e entre o número de óbitos e a taxa bruta de mortalidade. Assim, ambas as taxas apresentam oscilações, ao longo da década, salientando-se os mesmos marcos temporais. Primeiro, o aumento da taxa bruta de mortalidade a partir de 2017, que atinge o pico máximo em 2020. E segundo, o pico da taxa bruta de natalidade em 2014, decrescendo em 2015 e apresentando uma manutenção desta taxa ao longo dos anos seguintes.

Este panorama evolutivo parece indicar que a **tendência nos próximos anos** seja de contínuo aumento do número de óbitos, todavia com incrementos mais ligeiros do que o observado em 2020 (ano em que apresenta circunstâncias distintas e influenciadas pelos constrangimentos da pandemia COVID-19), bem como de manutenção da taxa bruta de natalidade.

A Figura A.10 apresenta as **taxas brutas de natalidade e de mortalidade, no ano 2020**, para Oliveira de Azeméis e restantes territórios de referência.

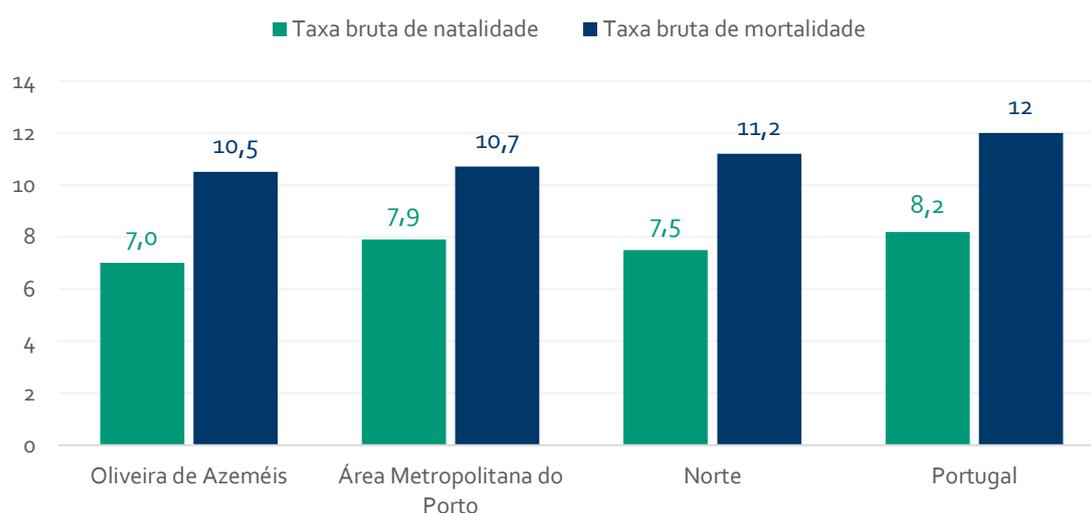


Figura A.10. Taxas brutas de natalidade e mortalidade; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em permilagem; Fonte: INE)

Em comparação com as restantes áreas geográficas de referência, **Oliveira de Azeméis apresenta os valores mais baixos tanto da taxa bruta de natalidade (7.0 ‰) como de mortalidade**

(10.5‰). É também no município que se verifica a segunda menor diferença entre ambas as taxas, apenas mais elevada do que na AMP.

Em todos os territórios considerados, a taxa bruta de mortalidade mostrou-se sistematicamente superior à taxa bruta de natalidade, sustentando a tendência observada anteriormente, de diminuição do número de nascimentos e aumento do número de óbitos (cf. Figura A.8).

A Figura A.11 ilustra o **índice sintético de fecundidade** no município e restantes áreas geográficas de referência, entre os anos de 2011 e 2020.

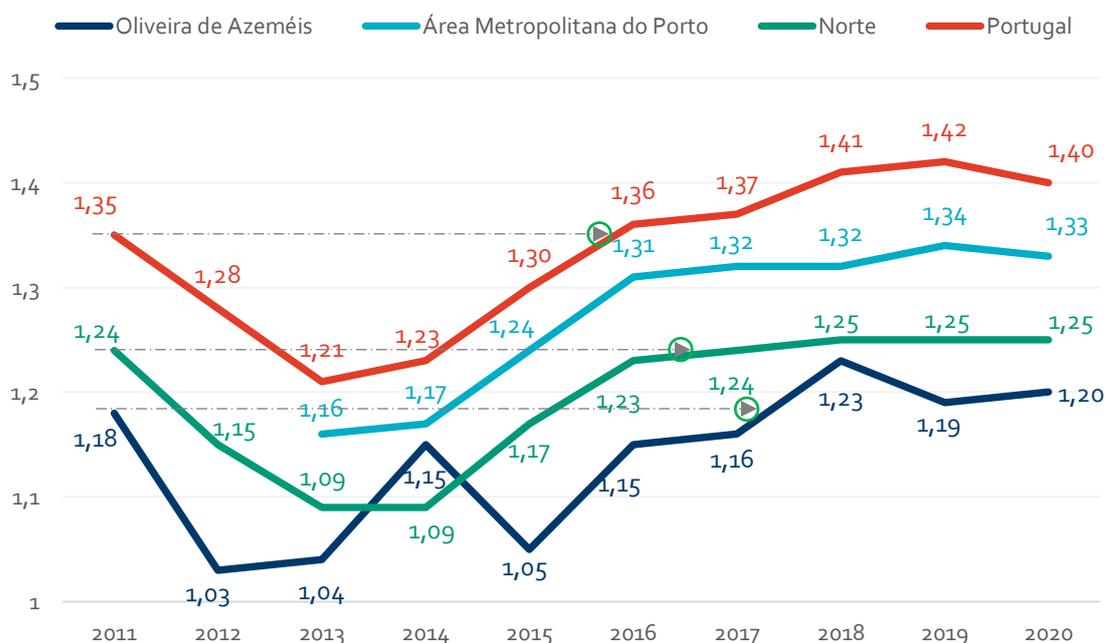


Figura A.11. Índice sintético de fecundidade; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011-2020 (em número; Fonte: PORDATA)<sup>9</sup>

De um modo geral, o **índice sintético de fecundidade apresenta um decréscimo até 2013** (em plena crise económica e financeira), em todos os territórios analisados, **iniciando a partir daí um período de recuperação**. Contudo, é constatável que o índice sintético de fecundidade em Oliveira de Azeméis tem um perfil evolutivo com substanciais desalinhamentos em relação aos demais territórios. Em contraste com estes últimos: (1) tem uma quebra muito superior em **2012** (-12.71%); (2) apresenta um pico de evolução muito mais positiva em **2014** (1.15, +10.58%); (3) não mantém a trajetória de crescimento em **2015**; (4) recupera o valor do início da década apenas entre **2017 e 2018**, mais de um ano após os demais territórios. É importante analisar-se esta evolução da

<sup>9</sup> O índice sintético de fecundidade é o número médio de crianças nascidas por cada mulher em idade fértil, ou seja, entre os 15 e os 49 anos de idade. Para que a substituição de gerações seja assegurada, é preciso que cada mulher tenha em média 2,1 filhas/os (PORDATA – Metainformação).

fecundidade em articulação com os dados relativos à evolução da dinâmica de emprego no território que é globalmente sobreponível com este mesmo perfil (cf. Figura A.53).

Dito sinteticamente, em todos os territórios, o crescimento pode ser dividido em dois períodos temporais: entre 2013 e 2016 observa-se um crescimento mais acentuado da fecundidade (período coincidente à recuperação da crise económica despoletada em 2008); e entre 2017 e 2020 esse crescimento é mais ligeiro. Note-se ainda que, em 2020, os índices sintéticos de fecundidade, em todas as áreas de referência, são superiores aos índices que se verificavam no início da década, ainda que a diferença seja ligeira.

Finalmente, analisando o valor do índice sintético fecundidade em Oliveira de Azeméis por comparação com os demais territórios, verifica-se que é sempre o mais baixo (exceto em 2014), seguindo-se a região Norte, a AMP e Portugal. Em 2020, o município tem um número médio de 1.20 filhas/os por mulher em idade fértil, a região Norte 1.25, a AMP 1.33 e Portugal 1.40. Contudo, dado que o nível mínimo para assegurar a substituição de gerações nos países mais desenvolvidos, se situa numa média de 2.1 filhas/os por mulher, todas as áreas se encontram longe desse limite.

### A.3.2.3.2. PERFIL ETÁRIO DA MATERNIDADE E PATERNIDADE

A Tabela A.4 mostra a **distribuição do número de nados-vivos por grupo etário da mãe e do pai**, nos anos de 2011, 2015 e 2020.

	Nados-vivos (%)					
	Grupo etário da Mãe			Grupo etário do Pai		
	2011	2015	2020	2011	2015	2020
< 20 anos	2.88	2.08	1.51	0.77	1.62	0.86
20 - 24 anos	10.75	9.03	6.90	8.64	3.01	3.66
25 - 29 anos	31.67	27.08	20.69	19.00	20.60	15.52
30 - 34 anos	34.17	36.81	35.99	38.00	34.49	30.60
35 - 39 anos	17.47	20.14	28.66	21.31	28.70	31.90
40 - 44 anos	2.88	4.63	6.03	7.68	8.10	12.28
45 - 49 anos	0.19	0.23	0.22	2.30	2.08	2.80
≥ 50 anos	0.00	0.00	0.00	1.54	0.46	1.29
Ignorada	0.00	0.00	0.00	0.77	0.93	1.08

Tabela A.4. Nados-vivos, por grupo etário da mãe e por grupo etário do pai; Oliveira de Azeméis: 2011, 2015 e 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

Analisando a Tabela A.4 é possível verificar o fenómeno de **aumento da maternidade tardia**, expresso através do aumento de nados-vivos de mães com 35 ou mais anos de idade, concomitante com a diminuição de nados-vivos de mães com idade inferior a 30 anos. Assim, é possível dizer que existe um aumento generalizado da idade das mães residentes em Oliveira de Azeméis.

Saliente-se a diminuição de mães com idades compreendidas entre os 25 e os 29 anos que, em 2011, representavam 31.67%, passando a representar 20.69% em 2020 (-10.98 p.p.) e, inversamente, o aumento de mães com idades entre os 35 e os 39 anos que, em 2011, representavam 17.47% e passaram a representar 28.66%, em 2020 (+11.20 p.p.).

O mesmo se observa no que respeita à distribuição dos nados-vivos por grupo etário do pai, tendo havido uma diminuição de pais com idade inferior a 35 anos e simultâneo aumento de pais com 35 ou mais anos. Nestes, refira-se que a diminuição mais saliente ocorreu no grupo dos 30 aos 34 anos (-7.40 p.p.) e o aumento mais acentuado no grupo dos 35 aos 39 anos (+10.59 p.p.).

Adicionalmente, enquanto que o grupo etário mais representado nas mães permanece como o grupo dos 30 aos 34 anos (sempre superior a 1/3 das mães), nos pais passou a ser, em 2020, o grupo dos 35 aos 39 anos (31.90%).

### A.3.2.3.3. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA RESIDENTE

A Figura A.12 apresenta o perfil evolutivo da população estrangeira residente em Oliveira de Azeméis entre 2011 e 2020 e a respetiva proporção no total da população residente no município.

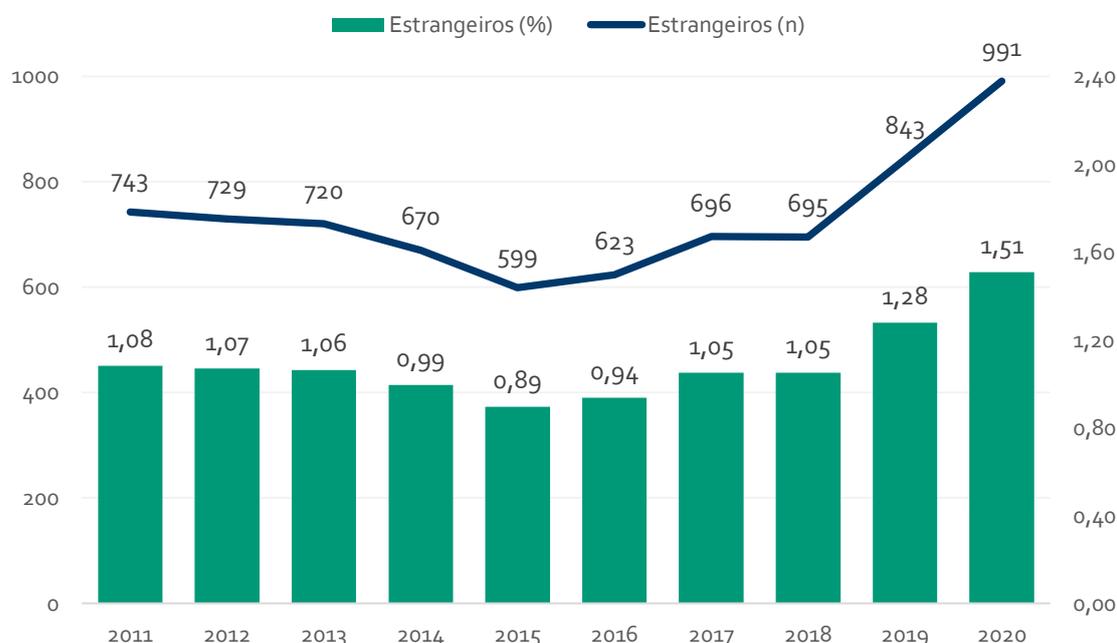


Figura A.12. Evolução da população estrangeira residente e proporção no total da população residente; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em número e em percentagem; Fontes: SEF e INE)

No ano de 2020, residiam no município de Oliveira de Azeméis **991 estrangeiras/os titulares de autorização de residência, correspondendo a 1.51% do total da população munícipe. Face a 2011, são mais 248 os estrangeiros residentes nesse ano, o que representa um aumento percentual de +33.38%**. No entanto, salienta-se que este aumento apenas decorreu desde 2015 (+65.44%), após um período antecedente de decréscimo (-19.38%).

O crescimento da população estrangeira a que se assiste no município desde 2015 acompanha aquele verificado a nível nacional no mesmo período, resultando, entre outros fatores, do contexto económico mais favorável no país nos últimos anos, nomeadamente no que respeita ao crescimento do emprego (SEF/GEPF, 2020).

Na Figura A.13 apresenta-se a **distribuição por sexo da população estrangeira residente** no município.

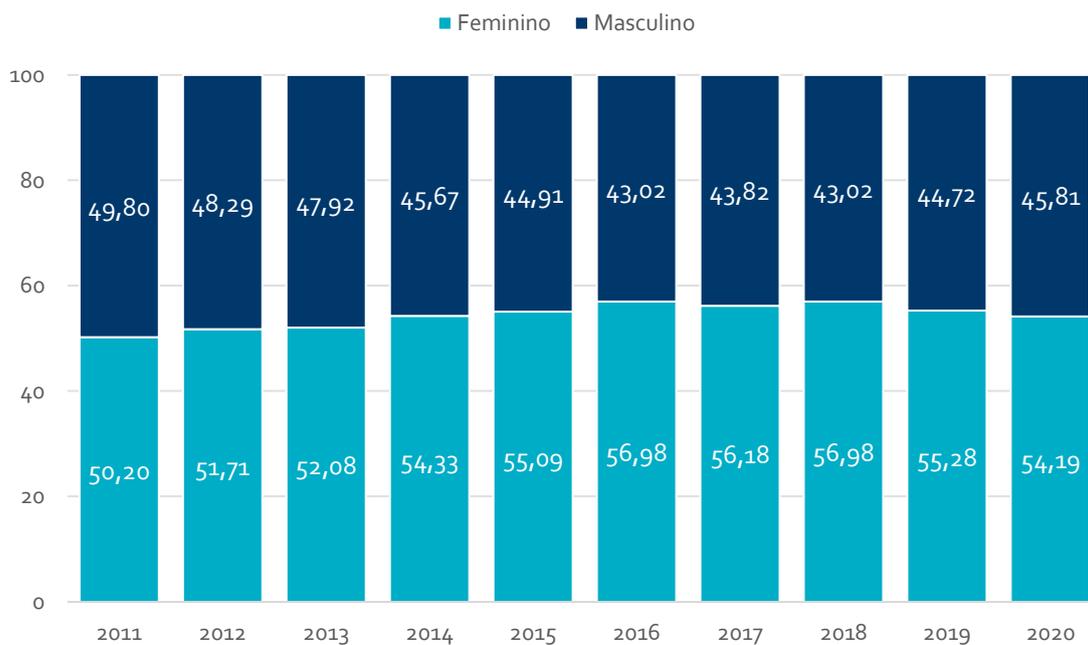


Figura A.13. Evolução da população estrangeira residente por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em percentagem; Fonte: SEF)

Ao longo do período compreendido entre 2011 e 2020, verifica-se uma **maioria da população estrangeira do sexo feminino, com percentagens variáveis entre os 50% e os 57%**, enquanto que o sexo masculino corresponde a percentagens que variam entre os 43% e os 50%.

A Figura A.14 exibe a **distribuição da população estrangeira residente pelas nacionalidades mais representativas no município.**

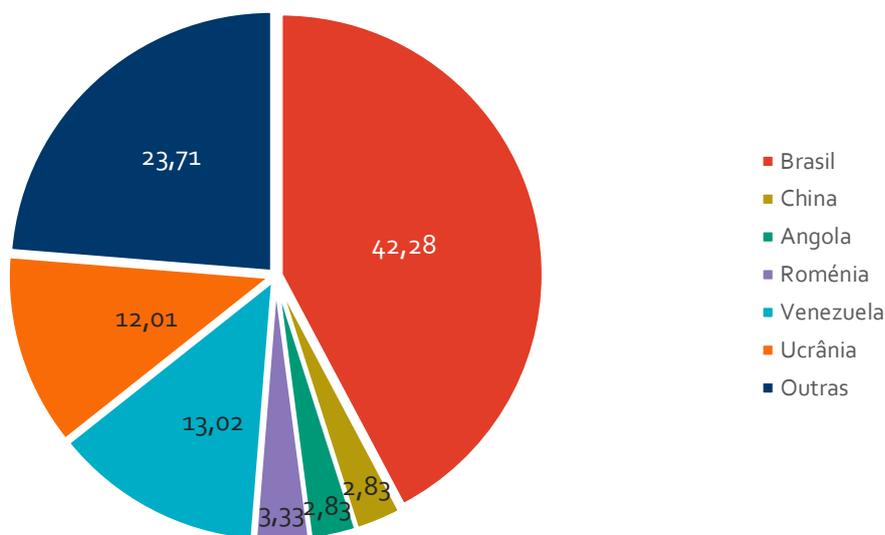


Figura A.14. Principais nacionalidades da população estrangeira residente; Oliveira de Azeméis: 2020 (em percentagem; Fonte: SEF)

Destaque-se, desde logo, que **mais de 40% da população estrangeira residente tem nacionalidade brasileira (42.28%)**. Além disso, observe-se que o somatório dos residentes estrangeiros provenientes do Brasil, Venezuela, Ucrânia, Roménia, China e Angola representam cerca de 3/4 do total da população estrangeira residente (76.29%). Para além das referidas, cerca de 24% da população têm outras nacionalidades.

#### A.3.2.3.4. SALDOS POPULACIONAIS E CRESCIMENTO EFETIVO

A Figura A.15 apresenta os perfis evolutivos dos saldos populacionais anuais: total, natural e migratório no município de Oliveira de Azeméis, entre os anos de 2011 e 2020.<sup>10</sup>

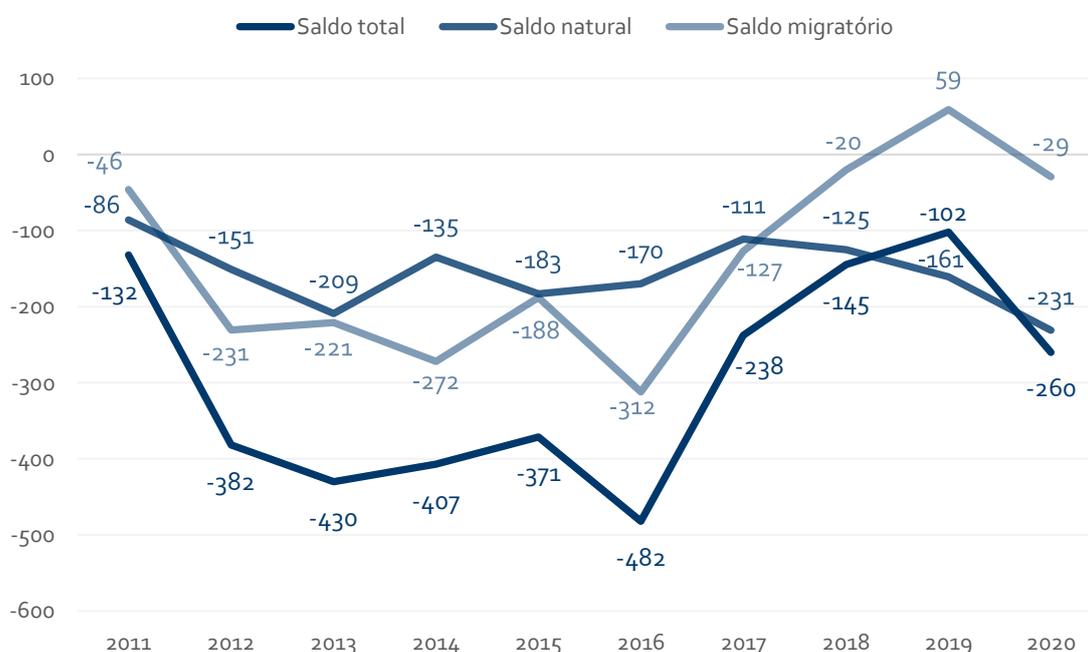


Figura A.15. Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em número; Fonte: PORDATA)

Após uma queda abrupta no saldo populacional total de 2011 para 2012 (-382 indivíduos em 2012), derivada da diminuição conjunta dos saldos natural e migratório, verificou-se uma nova queda acentuada em 2016. Nesse ano, registou-se o valor mínimo observado de -482 indivíduos devido, sobretudo, ao decréscimo acentuado do saldo migratório, dado que se registou uma ligeira subida no saldo natural. A partir desse ano, verificou-se um aumento acentuado do saldo total até 2019 que suplantou o valor registado em 2011, embora ainda negativo (-102).

Dada a diminuição, do saldo natural, que ocorre a partir de 2017, o crescimento do saldo total traduz o aumento do saldo migratório que, em 2019, alcançou o único valor positivo observado (59 indivíduos), significando que o número de imigrantes para o município suplantou o número de emigrantes.

<sup>10</sup> O saldo migratório é a diferença entre o número de pessoas que imigram e o número de pessoas que emigram (PORDATA – Metainformação). O saldo natural é a diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos num dado período de tempo (INE – Metainformação). O saldo total é a diferença entre os efetivos populacionais no final e no início de um determinado período (Eurostat – Metainformação).

Contudo, 2020 registou novamente um decréscimo, tanto do saldo migratório (para um valor negativo de -29), como do saldo natural (-231), que conduziram a uma nova descida do saldo populacional total, fixando-se em -260 indivíduos.

Em seguida, apresenta-se a Figura A.16 com a **evolução da taxa de crescimento efetivo** no município e restantes áreas geográficas de referência, entre 2011 e 2020.

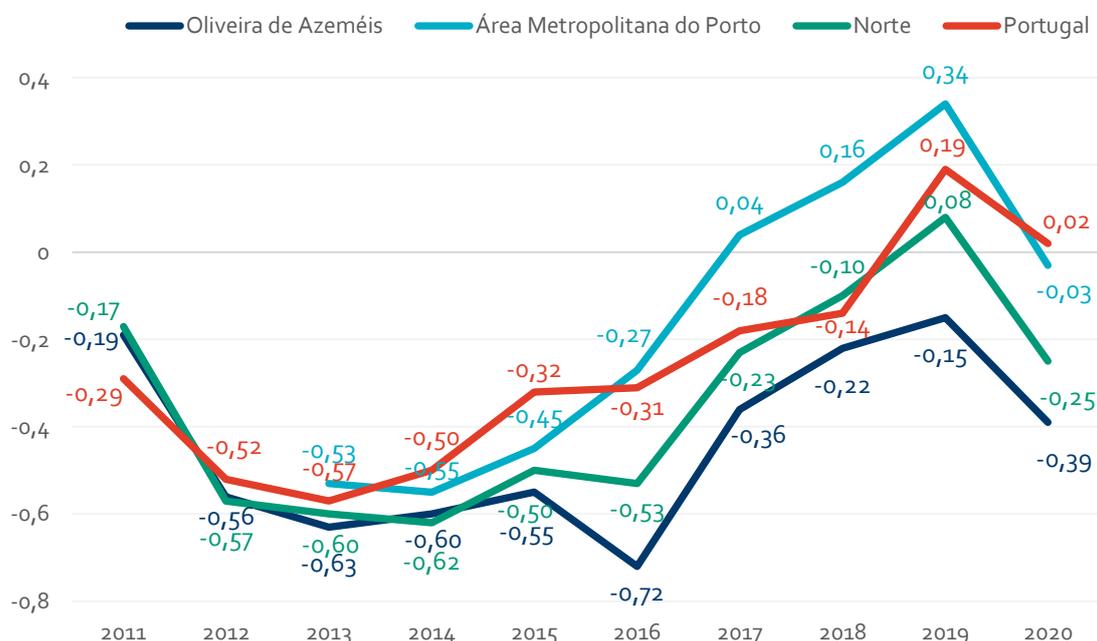


Figura A.16. Evolução da taxa de crescimento efetivo; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011-2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>11</sup>

**Oliveira de Azeméis acompanha o perfil evolutivo de crescimento efetivo dos restantes territórios, mas de forma mais análoga à região Norte.** Assim, o município apresenta sempre valores negativos durante cerca de uma década, contudo, sistematicamente mais baixos, desde 2015, face aos obtidos na região Norte.

De forma similar, os restantes territórios registam maioritariamente valores negativos. Excetua-se a Área Metropolitana do Porto, na qual o crescimento mais acentuado de todos os territórios conduziu a valores positivos entre 2017 e 2019, bem como a região Norte com o único valor positivo registado em 2019.

Analisando, especificamente, o ano de 2020, este caracteriza-se pela queda da taxa de crescimento efetivo, em todos os territórios de referência. Desta forma, neste ano, Oliveira de

<sup>11</sup> A taxa de crescimento efetivo corresponde à variação populacional observada durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (aqui expressa por 100 (10<sup>2</sup>) habitantes; INE – Metainformação).

Azeméis, apresenta uma taxa de crescimento de -0.39%: inferior em -0.14 p.p. à da região Norte (-0.25%), em -0.36 p.p. à da Área Metropolitana do Porto (-0.03%) e em -0.41 p.p. comparativamente à de Portugal (0.02%).

Em suma, em Oliveira de Azeméis, como nos demais territórios, após o retrocesso entre 2011 e 2015, verifica-se um crescimento populacional a partir deste ano e até 2019, coincidente com o período de recuperação económica após a crise económico-financeira de 2010-2014. No ano de 2020 ocorre um retrocesso no perfil de evolução positiva da taxa de crescimento efetivo.

### A.3.2.3.5. RENOVAÇÃO DA POPULAÇÃO EM IDADE ATIVA

As Figura A.17 e Figura A.18 ilustram o índice de renovação da população em idade ativa no município e nos restantes territórios de referência, entre 2011 e 2020.

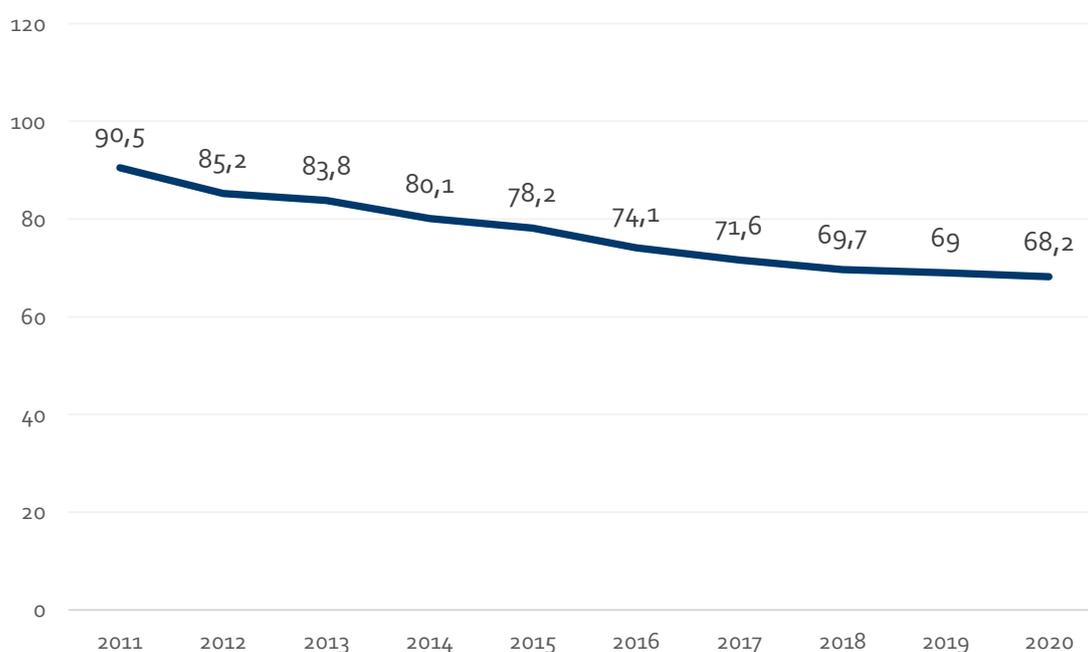


Figura A.17. Índice de renovação da população em idade ativa; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>12</sup>

Verifica-se que o **índice de renovação da população em idade ativa no município de Oliveira de Azeméis foi sempre inferior a 100 ao longo dos anos 2011 a 2020, diminuindo progressivamente de 90.5%, em 2011 para 68.2%, em 2020.** Isto significa que, em 2020, por cada 100 pessoas que

<sup>12</sup> O índice de renovação da população em idade ativa refere-se à relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (aqui expressa por 100 (10<sup>2</sup>) pessoas com 55-64 anos; INE – Metainformação).

**potencialmente podem abandonar o mercado de trabalho, passam a entrar apenas 68.2**, não compensando o número de pessoas em idade potencial de saída do mercado de trabalho.

Esta tendência evolutiva era expectável, uma vez que, no mesmo período, ocorreu uma diminuição do número de residentes nos grupos etários dos 15 aos 24 anos e dos 25 aos 64 anos, isto é, da população potencialmente ativa, enquanto aumentaram as faixas etárias dos 65 aos 74 anos e dos mais de 75 anos (cf. Figura A.3).

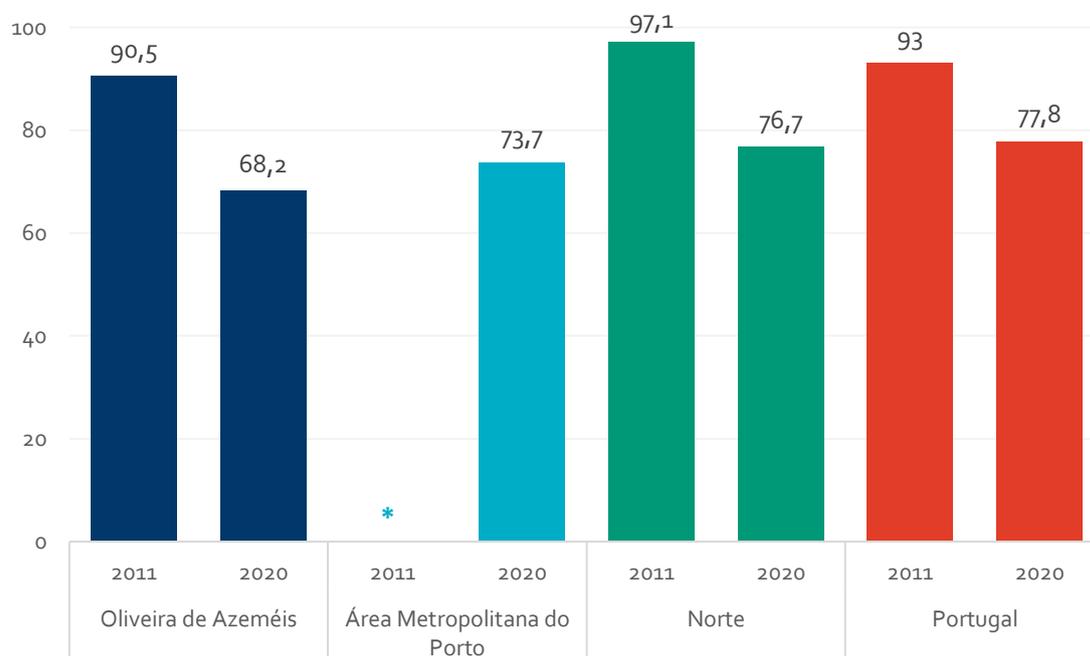


Figura A.18. Índice de renovação da população em idade ativa; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

**O mesmo padrão de decréscimo, entre 2011 e 2020, é observado nas restantes áreas de referência, face às quais Oliveira de Azeméis apresenta o índice de renovação da população em idade ativa mais baixo**, quer em 2011, quer em 2020. Ainda, em 2011, o valor do índice mais elevado corresponde à região Norte, enquanto em 2020 é representado pelo índice nacional.

Deve, contudo, assinalar-se que, em Oliveira de Azeméis, ocorreu uma maior queda do índice de renovação em idade ativa do que em todos os territórios de referência: Oliveira de Azeméis, -22.3 p.p.; região Norte, -20.4 p.p. e Portugal, -15.2 p.p..

### A.3.2.3.6. ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

As Figura A.19 e Figura A.20 expõem o índice de envelhecimento da população munícipe e restantes territórios de referência, entre 2011 e 2020.

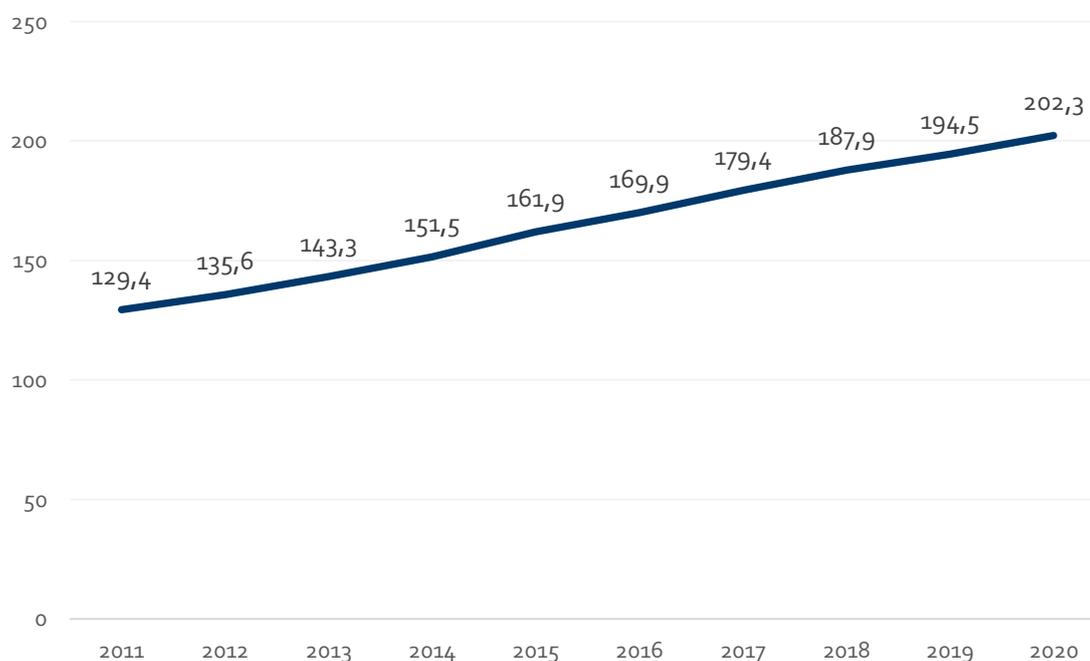


Figura A.19. Índice de envelhecimento; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>13</sup>

Repare-se que **o índice de envelhecimento espelha, tanto a diminuição da população jovem, como o aumento da população sénior** apresentadas em Figuras anteriores (cf. Figura A.3). Um índice de envelhecimento superior a 100 indica a existência de mais idosos do que jovens, num determinado ano, facto este verificado durante todo o período temporal analisado.

Além disso, verifique-se que **o índice tem vindo a aumentar com o passar dos anos, expondo uma população cada vez mais envelhecida**. Em 2011, o índice tinha o valor de 129.4%, que passou para 202.3%, em 2020. Isto significa que, **em 10 anos, houve um aumento de +72.9 p.p. e que, no último ano em análise, 2020, por cada 100 pessoas com idades inferiores a 15 anos, existem 202 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos (1.56 vezes mais)**.

<sup>13</sup> O índice de envelhecimento exprime a relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (aqui expressa por 100 (10<sup>2</sup>) pessoas dos 0 aos 14 anos; INE – Metainformação).

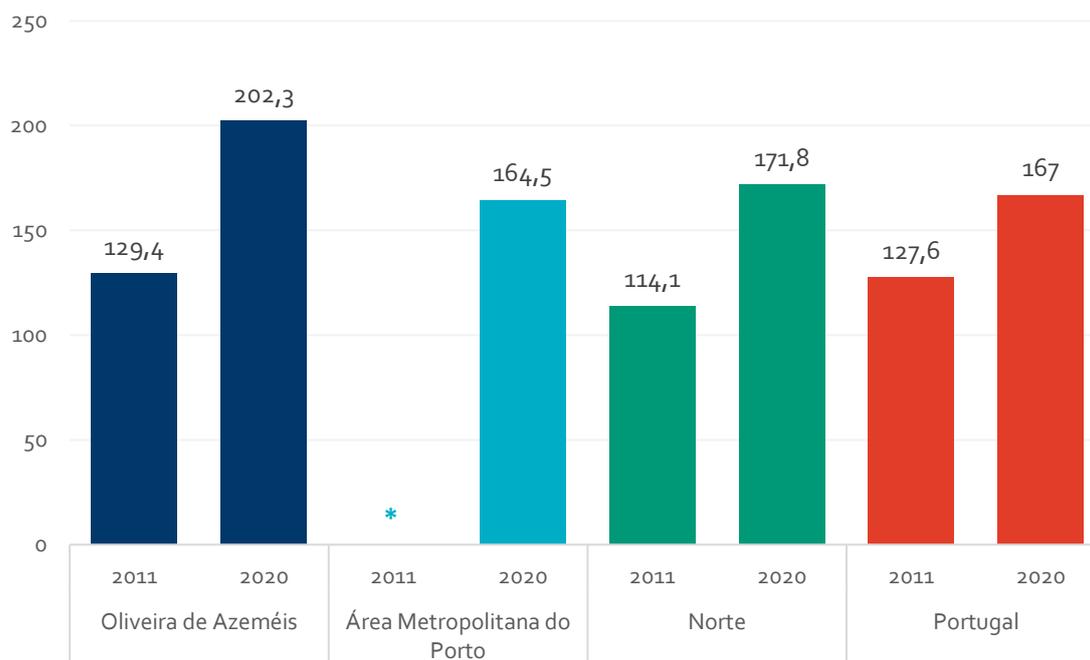


Figura A.20. Índice de envelhecimento; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

Por comparação com os territórios de referência, em 2020, o menor índice de envelhecimento pertence à AMP (164,5%), seguindo-se Portugal (167%), a região Norte (171,8%) e Oliveira de Azeméis (202,3%).

A evolução positiva do índice de envelhecimento no município acompanha a direção daquela verifica nas restantes áreas, refletindo uma população cada vez mais envelhecida ao longo do tempo, quer no município, quer nos restantes territórios de comparação. Contudo, Oliveira de Azeméis diferencia-se, muito claramente, dos restantes territórios pois passa a ter mais de duas pessoas seniores por cada criança ou jovem até 15 anos, verificando-se um aumento +56,34%, no período de apenas uma década.

### A.3.2.3.7. ÍNDICES DE DEPENDÊNCIA POPULACIONAL

As Figura A.21 e Figura A.22 apresentam os índices de dependência total, de jovens e de seniores, para o período temporal compreendido entre 2011 e 2020, no município e restantes áreas de comparação.

Refira-se que os índices de dependência dos jovens e dos seniores derivam de variações nos índices de dependência populacionais e servem para contrastar a população mais jovem e sénior, com a população em idade ativa.

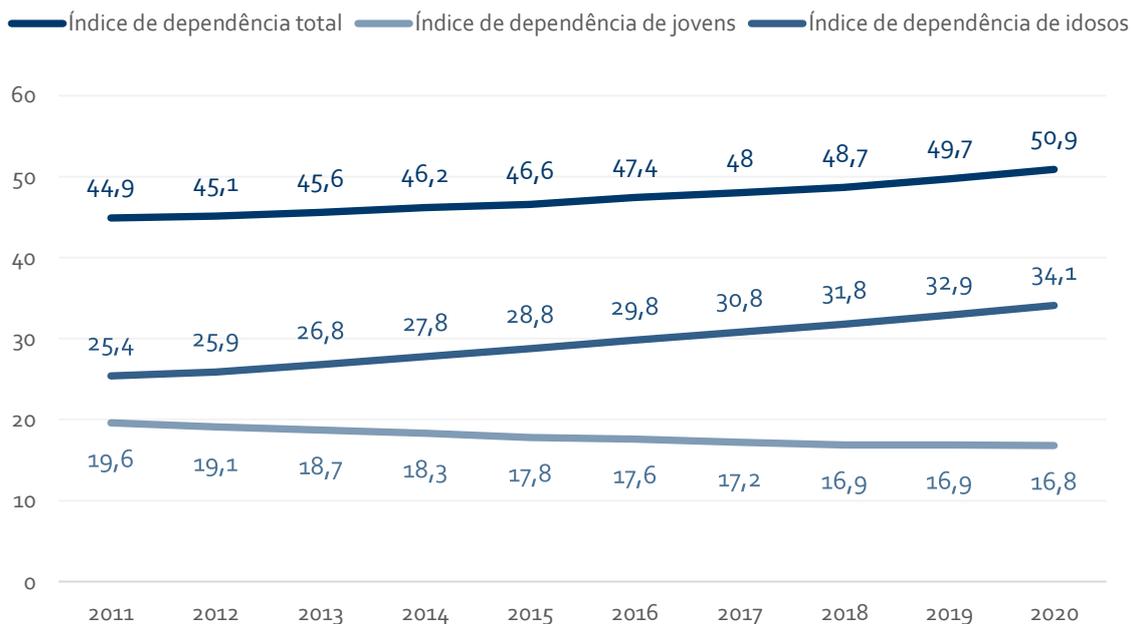


Figura A.21. Índices de dependência: total, de jovens e de idosos; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>14</sup>

Como se pode observar na Figura A.21, **o índice de dependência total apresenta um crescimento ao longo do período analisado (+ 6 p.p.)**, que resulta da conjugação entre o índice de dependência das/os jovens e das/os idosas/os. Assim, **em 2011, este índice era de 44.9%, aumentando para 50.9%, em 2020, ou seja, +13.36%**. Concretamente para o último ano em análise significa que, por cada 100 pessoas potencialmente aptas para exercer uma atividade económica, existem 51 pessoas dependentes.

De forma semelhante, **o índice de dependência de idosos também apresenta um crescimento ao longo do tempo, passando de 25.4% para 34.1%**, ou seja, +8.7 p.p. (+34.25%), em 10 anos.

<sup>14</sup> O índice de dependência de jovens refere-se à relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (aqui expressa por 100 (10<sup>2</sup>) pessoas com 15-64 anos).

O índice de dependência de idosos diz respeito à relação entre a população idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (aqui expressa por 100 (10<sup>2</sup>) pessoas com 15-64 anos).

O índice de dependência total é referente à relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (aqui expressa por 100 (10<sup>2</sup>) pessoas com 15-64 anos; INE – Metainformação).

Inversamente, o índice de dependência de jovens expõe um decréscimo de 19.6% para 16.8%, isto é, -2.8 p.p. (-14.29%), para o mesmo período temporal.

O envelhecimento populacional que se tem vindo a assistir reflete-se no aumento do índice de dependência das/os idosas/os, concomitante com a redução populacional jovem que reflete a diminuição do índice de dependência das/os jovens (cf. Figura A.3). Na prática, estes índices indicam que por cada 100 pessoas em idade ativa, Oliveira de Azeméis tem cerca de 34 pessoas seniores e 17 crianças ou jovens com menos de 15 anos, sendo que o aumento do índice de dependência total reflete o crescente peso da dependência das/os idosas/os em relação à população ativa.

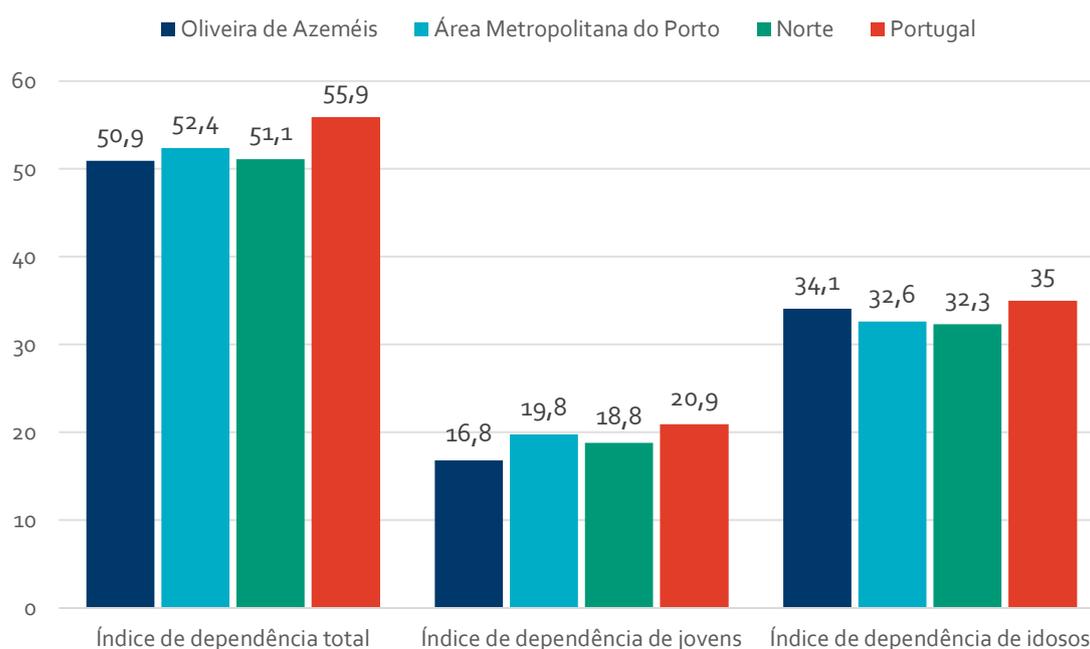


Figura A.22. Índice de dependência: total, de jovens e de idosos; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)

Na Figura A.22 é possível verificar que o município de Oliveira de Azeméis está em linha com as restantes áreas de referência, acompanhando os valores dos índices de dependência. Contudo, saliente-se que Oliveira de Azeméis apresenta o índice de dependência de jovens mais baixo (16.8%) concomitante com o segundo maior índice de dependência de idosas/os (34.1%). Quando analisado o índice de dependência total observa-se que o município apresenta o menor valor (50.9%), seguido da região Norte (51.1%), Área Metropolitana do Porto (52.4%) e Portugal (55.9%).

Resumindo, o decréscimo do número de pessoas em idade ativa indica o estreitamento desta faixa etária, trazendo implicações ao nível da produtividade, além da maior sobrecarga desta

população, associada, sobretudo, à crescente dependência da população idosa. Agregados a estes fatores, acrescenta-se ainda a diminuição do número de nascimentos e das populações mais jovens que poderão implicar o contínuo declínio da população em idade ativa, se não for contrariada pelos movimentos migratórios para Oliveira de Azeméis ou por políticas públicas com resultados efetivos no aumento da natalidade.

#### A.3.2.4. DIFICULDADES DA POPULAÇÃO RESIDENTE

A Figura A.23 apresenta o número total de população residente no município (com 5 ou mais anos), com pelo menos uma dificuldade e a sua distribuição por sexo e por tipo de dificuldade experienciada.

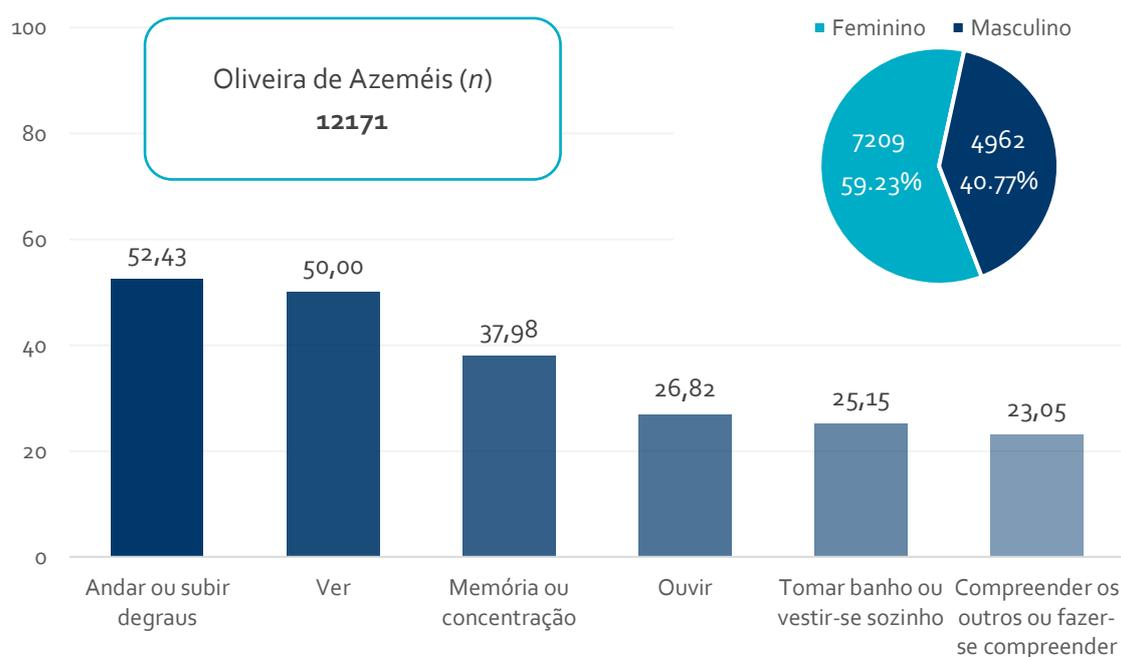


Figura A.23. População residente com 5 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade, por sexo e por tipo de dificuldade; Oliveira de Azeméis: 2011 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

À data de 2011, 12171 residentes em Oliveira de Azeméis apresentaram pelo menos uma dificuldade a nível auditivo, visual, motor e/ou cognitivo. Destas/es, destaque-se que mais de metade, 59.23% (7 209) são mulheres e 40.77% (4 962) são homens.

Salientam-se as dificuldades de mobilidade em “andar ou subir degraus” com 52.43%, seguindo-se as dificuldades visuais, com 50%. As dificuldades ao nível da “memória ou concentração” representam 37.98% e as restantes – dificuldades auditivas, em “tomar banho ou vestir-se sozinho”

e em “compreender ou outros ou fazer-se compreender” – representam valores percentuais entre 23% e 27%.<sup>15</sup>

Por sua vez, a Figura A.24 mostra a **percentagem das pessoas residentes com pelo menos uma dificuldade, no total de população residente, em função do sexo.**

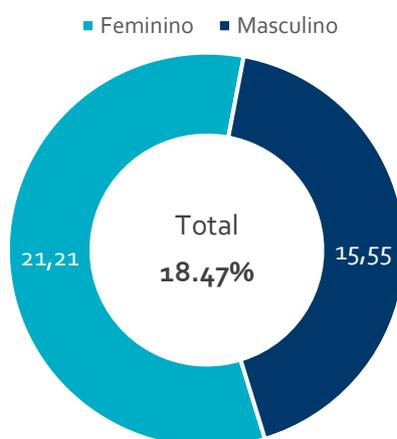


Figura A.24. Proporção da população residente com 5 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade na população residente com 5 ou mais anos: total e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Do total de população residente com 5 ou mais anos, no município de Oliveira de Azeméis, verifica-se que **18.47% das/os residentes apresentam pelo menos uma dificuldade visual, auditiva, cognitiva e motora.** Uma análise por sexo demonstra que **é mais prevalente algum tipo de dificuldade entre as mulheres, 21.21%, do que entre os homens, 15.55%.**

<sup>15</sup> Note-se que as percentagens contemplam os indivíduos que indicaram ter muita dificuldade em efetuar uma ação, bem como aqueles que não a conseguem efetuar.

Em seguida apresenta-se a **população residente, com 5 ou mais anos, com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária, no ano de 2011, em Oliveira de Azeméis.**

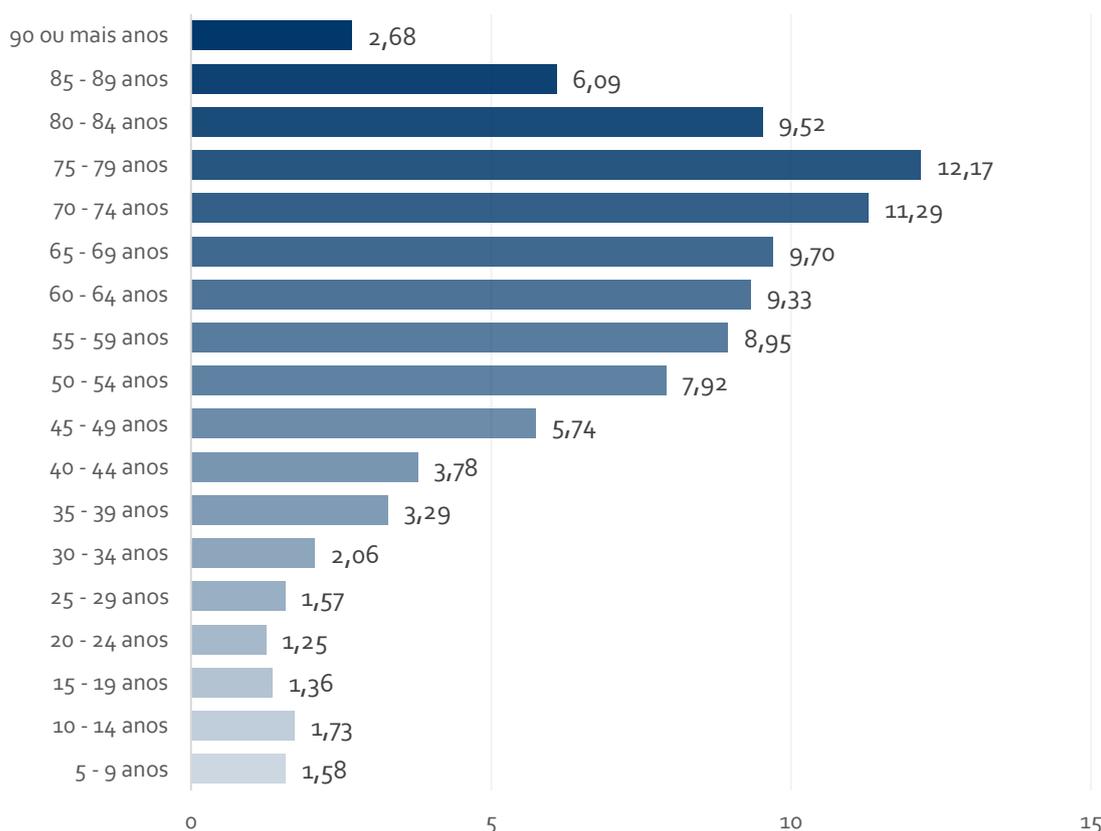


Figura A.25. População residente com 5 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade por grupo etário; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Analisando a Figura A.25 verifica-se, como expectável, **que a percentagem de população residente com pelo menos uma dificuldade vai aumentando à medida que a idade avança**, com maior concentração nas idades compreendidas entre os 65 e os 84 anos (acima de 10%, com arredondamento às unidades). Refira-se ainda que **o somatório dos valores percentuais obtidos acima dos 64 anos corresponde a mais de metade da população residente com pelo menos uma dificuldade (51.45%)**.

A Figura A.26 discrimina a população residente em Oliveira de Azeméis com 5 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade, por sexo e grupo etário, em 2011.

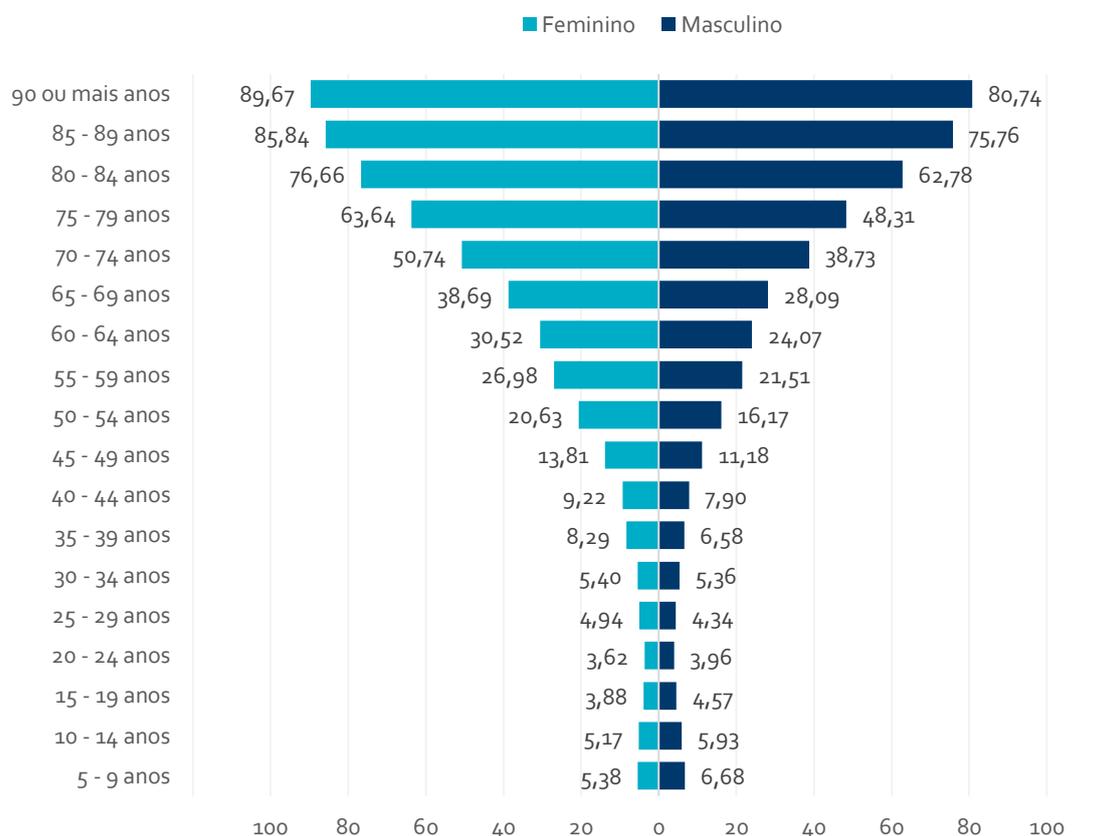


Figura A.26. Pirâmide etária da população residente com 5 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade por sexo e grupo etário; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Pondo a ênfase da análise na população feminina com 5 ou mais anos com pelo menos uma dificuldade, verifica-se que, a partir da faixa etária dos 65 mais de 1/3 das mulheres apresentam algum tipo de dificuldade, sendo presente na maioria delas a partir dos 70 anos. Em contraste, entre os homens, a prevalência de dificuldades é mais tardia verificando-se que 1/3 deles as apresentam apenas a partir dos 70 anos e se encontram na maioria deles já nos 80 anos de idade. **Aliás, a maior prevalência de dificuldades entre as mulheres é consistente desde a faixa etária dos 25 anos de idade, com diferenciais entre os sexos de crescimento progressivo, chegando a atingir os 15 p.p.. Em suma, de facto as mulheres têm longevidade substancialmente superior à dos homens, contudo, a sua qualidade de saúde é substancialmente inferior.**

### A.3.3. FAMÍLIAS: TIPOLOGIAS E DINÂMICAS

#### A.3.3.1. AGREGADOS DOMÉSTICOS E FAMÍLIAS CLÁSSICAS

A Tabela A.5 ilustra os **agregados domésticos privados e institucionais** e respetiva variação entre 2011 e 2021, em Oliveira de Azeméis e restantes territórios de referência.<sup>16</sup>

	Agregados (n)		Varição (%)
	2011	2021	2011/2021
Oliveira de Azeméis	24235	24960	+2.99
Área Metropolitana do Porto	*	682932	*
Norte	1332127	1382777	+3.80
Portugal	4048559	4156017	+2.65

Tabela A.5. Agregados domésticos privados e institucionais e variação; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2021 (em número e em percentagem; Fonte: INE)<sup>17</sup>

Na última década, o total de agregados (domésticos privados e institucionais) aumentou +2.99% em Oliveira de Azeméis (mais 725 agregados), um crescimento superior face àquele verificado a nível nacional (+2.65%), mas inferior ao registado na região Norte (+3.80%).

Ao nível da proporção nas áreas de referência, os agregados domésticos privados e institucionais de Oliveira de Azeméis representam 3.65% na Área Metropolitana do Porto e 1.81% na região Norte. Importa ainda referir que a grande maioria destes agregados são privados e só um valor residual são agregados institucionais (em 2021, dos 24 960 agregados, apenas 18 são agregados institucionais).

<sup>16</sup> Agregado doméstico privado designa o conjunto de pessoas que tem a residência habitual no alojamento familiar ou a pessoa independente que ocupa um alojamento familiar (INE – Metainformação).

Por agregado institucional entende-se o conjunto de pessoas residentes num alojamento coletivo que, independentemente da relação de parentesco entre si, são beneficiárias de uma instituição e governadas por uma entidade interna ou externa ao grupo de pessoas (INE – Metainformação).

<sup>17</sup> \* Cf. Nota de rodapé 2.

Por sua vez, na Figura A.27 apresentam-se os dados dos Censos 2011 e 2021 respeitantes aos **agregados domésticos privados, por dimensão**, no município.<sup>18</sup>



Figura A.27. Famílias clássicas por dimensão; Oliveira de Azeméis: 2001 e 2011 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

Em 2011, existiam um total de 24222 agregados domésticos privados, número este que aumentou para 24942, em 2021, o que resulta num aumento percentual de +2.97% (mais 720 agregados domésticos). Contudo, observa-se uma diminuição do número de pessoas que constituem agregados, predominando os constituídos por 2 e 3 pessoas que, em 2021, representam mais de metade dos agregados domésticos privados (cerca de 59%).

Verifique-se ainda que, enquanto os agregados constituídos por 3, 4 e 5 ou mais pessoas decrescem percentualmente, de 2011 para 2021, (respetivamente, -2.67 p.p., -2.94 p.p. e -1.61 p.p.), a tendência contrária é encontrada nos agregados constituídos por 1 ou 2 pessoas (+4.53 p.p. e +2.69 p.p., respetivamente).

<sup>18</sup> Os agregados domésticos privados enquadravam-se, à data dos Censos de 2011, na designação de “famílias clássicas” (conjunto de pessoas que residem no mesmo alojamento e que têm relações de parentesco (de direito ou de facto) entre si, podendo ocupar a totalidade ou parte do alojamento. Considera-se também como família clássica qualquer pessoa independente que ocupe uma parte ou a totalidade de uma unidade de alojamento (INE – Metainformação)).

Em suma, os valores dos Censos de 2011 e 2021 demonstram uma tendência de diminuição dos agregados domésticos privados mais numerosos e, em contrapartida, o aumento daqueles constituídos por 1 ou 2 elementos, evolução esta que se deverá manter nos próximos Censos.

### A.3.3.1.1. FAMÍLIAS CLÁSSICAS UNIPESSEOAIS DE PESSOAS SENIORES

A Figura A.28 ilustra a proporção de famílias clássicas unipessoais constituídas por uma pessoa com 65 ou mais anos, no município e restantes territórios de referência, para os anos de 2001 e 2011.

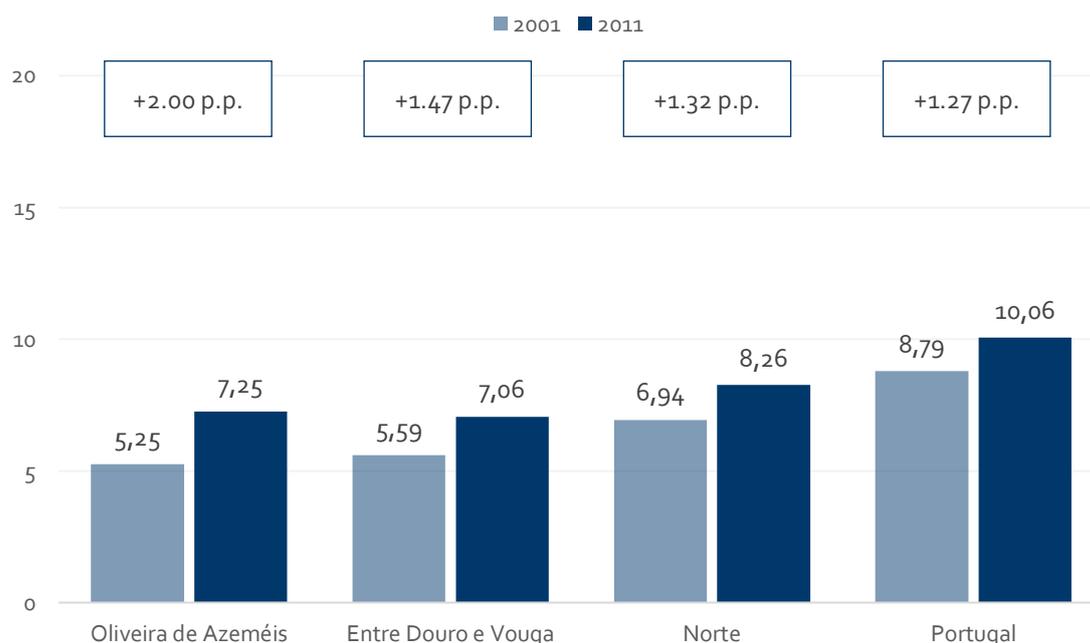


Figura A.28. Proporção de famílias clássicas unipessoais constituídas por uma pessoa com 65 ou mais anos; Oliveira de Azeméis, Entre Douro e Vouga, Região Norte e Portugal: 2001 e 2011 (em percentagem e pontos percentuais; Fonte: INE)<sup>19</sup>

A evolução na década entre 2001 e 2011 demonstra o crescimento da proporção de famílias clássicas unipessoais constituídas por uma pessoa com 65 ou mais anos de idade, em Oliveira de Azeméis (+38.10%), como em todas as áreas de referência.

Verifique-se que, em 2001, Oliveira de Azeméis apresenta a menor proporção de famílias unipessoais seniores (5.25%), aumentando para 7.25%, em 2011, proporção esta que ultrapassa a da região Entre Douro e Vouga (7.06%). Apesar do município apresentar das percentagens mais

<sup>19</sup> Para efeitos desta análise, foi considerada a sub-região envolvente do Entre Douro e Vouga (NUTS III) na qual se enquadrava o município de Oliveira de Azeméis à data dos Censos de 2001 (delimitação geográfica estabelecida pelo Decreto-Lei n.º 46/89, de 15 de fevereiro) e de 2011 (Decreto-Lei n.º 244/2002, de 5 de novembro).

baixas, apresenta também o maior aumento em pontos percentuais: numa década, em Oliveira de Azeméis: +2 p.p.; Entre Douro e Vouga, +1.47 p.p.; Norte, +1.32 p.p. e Portugal, +1.27 p.p..

Isto significa que, em 2011, por cada 100 famílias clássicas, em Oliveira de Azeméis e Entre Douro e Vouga, 7 eram constituídas por uma pessoa com 65 ou mais anos, na região Norte correspondiam a 8 e a nível nacional 10.

### A.3.3.2. TIPOLOGIA DE NÚCLEOS FAMILIARES

A Figura A.29 apresenta a **percentagem de núcleos familiares, por tipo de núcleo familiar**, no município e áreas geográficas de comparação, em 2011.

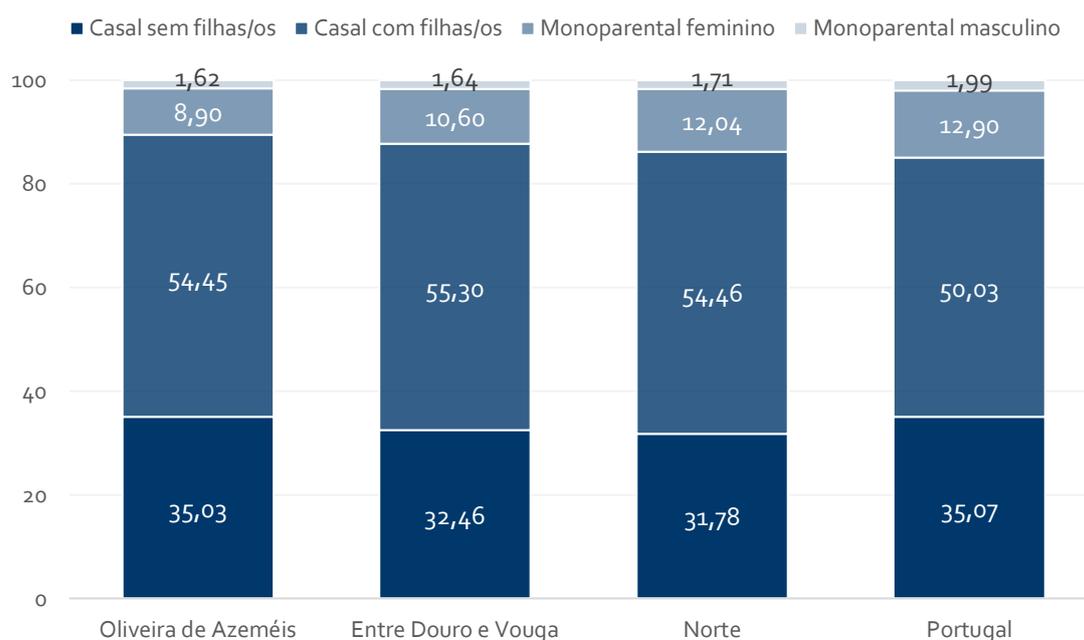


Figura A.29. Núcleos familiares por tipo de núcleo familiar; Oliveira de Azeméis, Entre Douro e Vouga, Região Norte e Portugal: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>20</sup>

À data dos Censos de 2011, verifica-se que os núcleos familiares constituídos por casais com ou sem filhas/os representavam entre 85% e 89% de todos os núcleos, em todas as áreas geográficas de referência. Desdobrando estes núcleos verifica-se que os casais (de direito ou de facto) com filhas/os representam valores percentuais entre 50% e 55% (do total dos núcleos familiares), enquanto 32% a 35% correspondem a casais sem filhas/os.

<sup>20</sup> Núcleo familiar refere-se ao conjunto de duas ou mais pessoas pertencentes à mesma família clássica mantendo uma relação de cônjuges, parceiros numa união de facto ou progenitor e descendentes e que pode traduzir-se em casal sem filhas/os, casal com um(a) ou mais filhas/os ou pai ou mãe com um(a) ou mais filhas/os (INE – Metainformação).

No que respeita aos núcleos familiares monoparentais estes contemplam, em conjunto, 11% a 15% da distribuição nos territórios analisados, salientando-se Oliveira de Azeméis com a menor percentagem destes núcleos (10.52%) e, inversamente, Portugal com a maior distribuição (14.89%). Contudo, nos núcleos monoparentais verifica-se uma diferença substancial entre sexos, com muito elevada predominância dos núcleos monoparentais femininos cujas distribuições percentuais variam entre os 9% e os 13%, enquanto os monoparentais masculinos representam menos de 2%, em todas as áreas geográficas.

Assim, os dados indicam que existe uma maior percentagem de núcleos familiares (casais ou monoparentais) com filhas/os e que, dentro dos monoparentais é muito mais frequente a existência de mulheres a assumir a responsabilidade de cuidar das/os filhas/os do que homens. A título de exemplo, em Oliveira de Azeméis, existem cerca de 6 vezes mais núcleos monoparentais femininos do que masculinos.

A Tabela A.6 ilustra os núcleos familiares por número de filhas/os, em 2011.

	Casal	Monoparental feminino	Monoparental masculino
<b>Total (n)</b>	<b>19587</b>	<b>1949</b>	<b>355</b>
<b>Percentagem (%)</b>			
Sem filhas/os	39.15	-	-
1 filha/o	35.14	70.24	76.34
2 filhas/os	22.00	24.83	18.59
3 filhas/os	3.25	4.21	4.23
4 ou mais filhas/os	0.46	0.72	0.85

Tabela A.6. Núcleos familiares por tipo de núcleo e número de filhas/os; Oliveira de Azeméis: 2011 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

Como se pode verificar, em 2011, existiam 19 587 núcleos familiares compostos por casais, 1 949 monoparentais femininos e 355 monoparentais masculinos.

No que respeita aos casais (de direito ou de facto), é possível verificar que mais de metade tinham filhas/os, representando 60.85% do respetivo total. Quanto aos monoparentais, tanto feminino como masculino, ter 1 filha/o é a situação mais frequente.

Em seguida são apresentados os **núcleos familiares, por tipo de núcleo, sem e com crianças com idade igual ou inferior a 15 anos.**

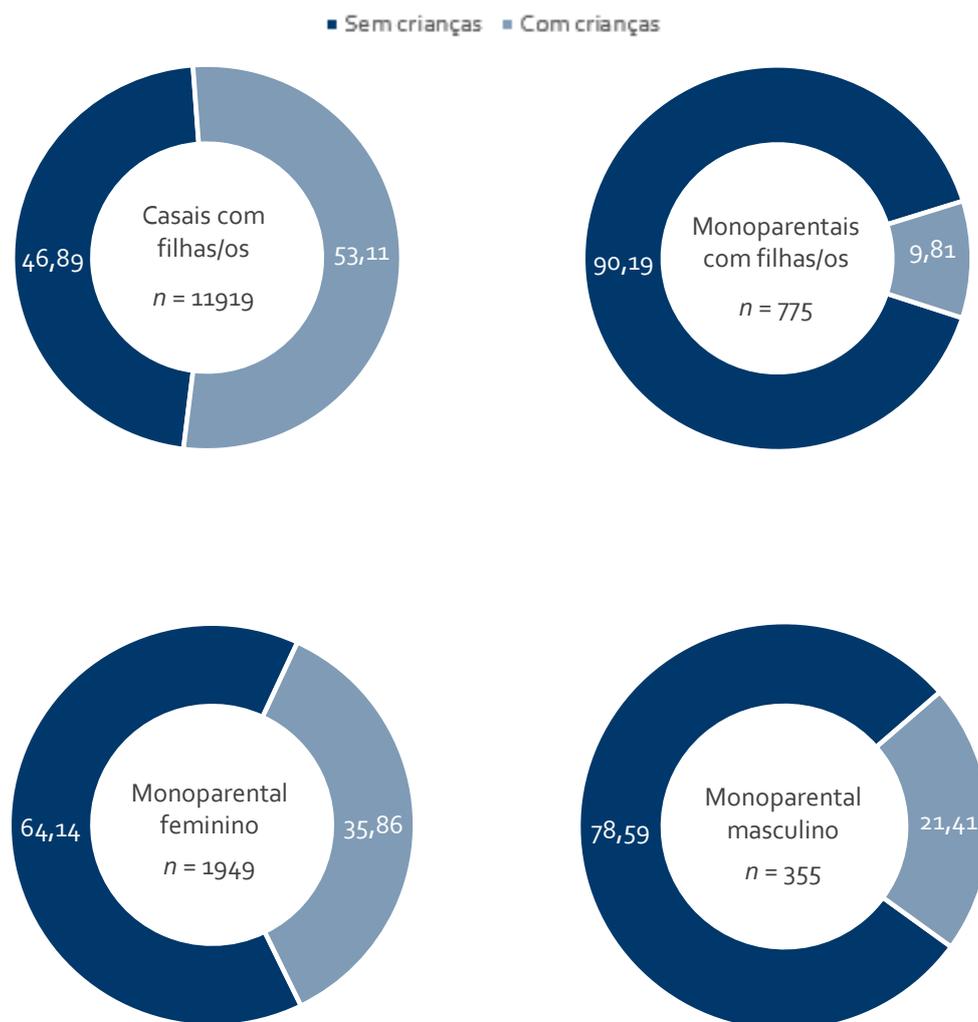


Figura A.30. Núcleos familiares com filhas/os por tipo de núcleo, sem e com crianças (< 15 anos); Oliveira de Azeméis: 2011 (em número e em percentagem; Fonte: INE)<sup>21</sup>

Relativamente aos núcleos familiares constituídos por casais, a distribuição daqueles sem e com crianças é equiparada, 46.89% vs. 53.11%. Já quanto aos **monoparentais feminino e masculino destaca-se o facto de as famílias monoparentais com crianças representarem 35.86% entre as mulheres e 21.41% entre os homens.**

<sup>21</sup> Note-se que “sem crianças” não indica a inexistência de filhas/os, mas que o núcleo familiar não tem crianças com idade inferior a 15 anos.

Contudo, a análise dos núcleos monoparentais é particularmente relevante quando se trata de ter crianças a seu cargo, devido aos encargos que estes representam, tanto materiais, como nas diversas dimensões da vida da pessoa, nomeadamente, a profissional. Como pode verificar-se na Figura A.30, em Oliveira de Azeméis, no ano de 2011, existiam 775 famílias monoparentais com crianças ou jovens até 15 anos a seu cargo, mas destas, a esmagadora maioria (90.19%, 699) eram famílias monoparentais femininas.

Por fim, a Figura A.31 expõe os núcleos monoparentais, por sexo e nível de escolaridade do representante.

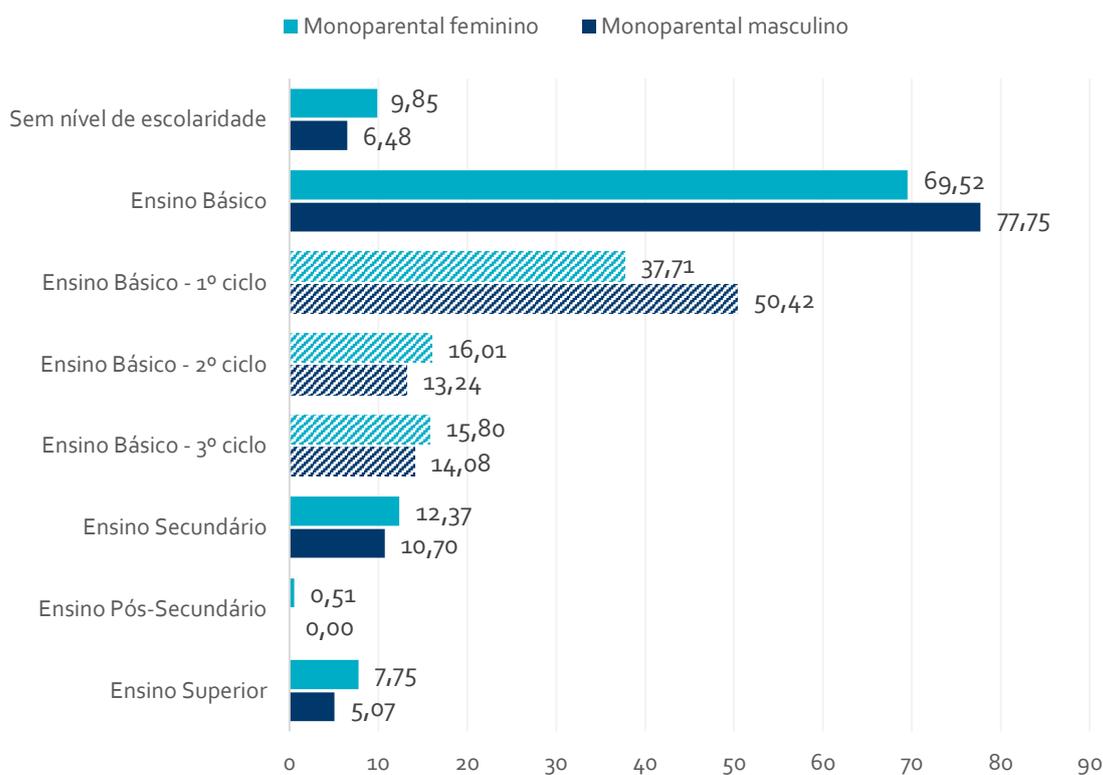


Figura A.31. Núcleos familiares monoparentais por sexo e nível de escolaridade da/o representante; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Saliente-se, na Figura A.31, o Ensino Básico<sup>22</sup> como o nível de escolaridade mais referido pelos núcleos monoparentais femininos e masculinos, com 69.52% e 77.75%, respetivamente. Dentro do E.B., destaque-se o 1º Ciclo, como o ciclo de ensino que comporta maior percentagem de ambos os núcleos: 37.71% dos monoparentais femininos e 50.42% dos masculinos. Contudo, repare-se que é apenas no E.B. que predominam os representantes masculinos, nos restantes níveis de escolaridade predominam as representantes dos núcleos femininos.

<sup>22</sup> Doravante designado por E.B..

Destaque-se ainda a percentagem considerável de núcleos monoparentais femininos e masculinos sem nível de escolaridade, com 9.85% e 6.48% e, em contrapartida com o Ensino Superior, respetivamente, 7.75% e 5.07%.

Como será discutido posteriormente (cf. Figura A.63 da subsecção "A.4.4.1. REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM"), existe uma relação entre a escolaridade e nível salarial das/os trabalhadoras/es. Assumindo que, em todas estas situações de monoparentalidade, a figura parental é uma pessoa em situação de emprego, as mulheres estarão em situação de maior fragilidade e vulnerabilidade na medida em que as cerca de 80% de situações de famílias monoparentais femininas se verificam entre mulheres com escolaridade até ao E.B.. **Ora, assumindo valores de 2019, o perfil salarial destas pessoas será algo num intervalo entre os 700€ e os 800€ mensais. Em claro contraste com estas 1547 famílias monoparentais femininas, os homens das correspondentes 299 famílias monoparentais masculinas terão um salário mensal que variaria algures entre 800€ e 1165€.**

### A.3.3.3. CASAMENTOS E DIVÓRCIOS

A Figura A.32 apresenta a **evolução do número de casamentos celebrados e casamentos dissolvidos por divórcio** entre 2011 e 2020.

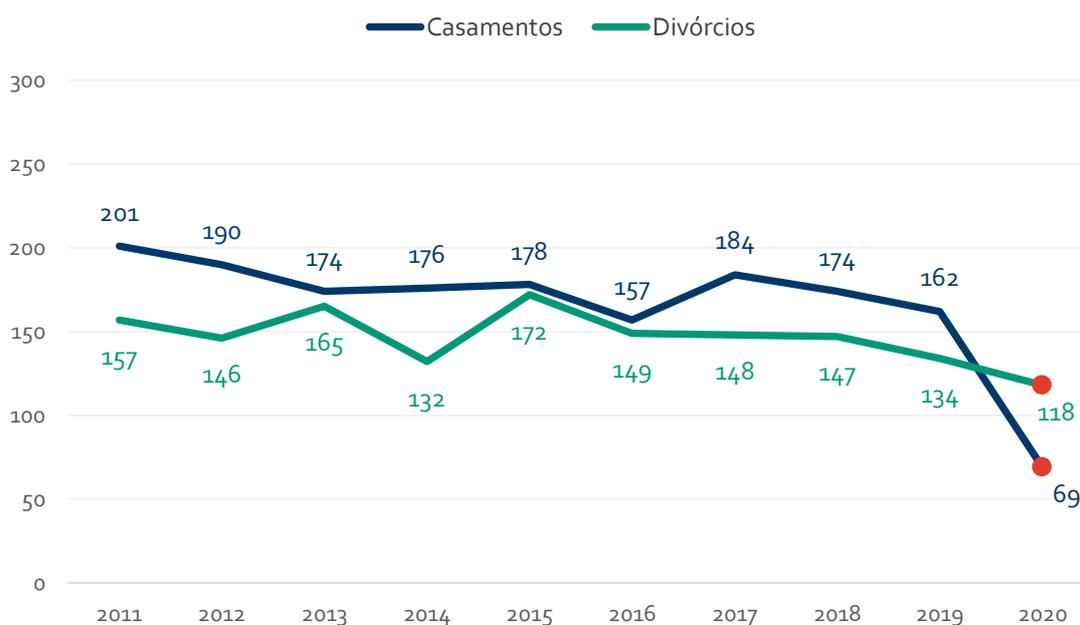


Figura A.32. Evolução do número de casamentos e divórcios; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em número; Fonte: INE)

De um modo geral, entre 2011 e 2020, **observa-se uma diminuição, tanto do número de casamentos, como do número de divórcios.** Assim, em 2011, foram registados 201 casamentos,

número este que diminuiu para 69 em 2020 (-65.67%). Contudo, tenha-se em atenção que 2020 foi um ano claramente atípico, devido à pandemia da COVID-19 que levou a muitos constrangimentos e restrições, nomeadamente, na realização de casamentos, pelo que é mais adequado considerar-se o valor de diminuição até 2019. Ou seja, na última década ter-se-á verificado uma redução de cerca de -19.40% no número de casamentos em Oliveira de Azeméis. Assumindo a mesma premissa relativamente ao divórcio, entre 2011 e 2019, verificou-se uma redução de 157 para 134, ou seja, de -14.65%.

Neste período, a quase totalidade dos casamentos foi entre pessoas de sexo oposto. Em termos dos casamentos entre pessoas do mesmo sexo, permitido desde 2010 (Lei n.º 9/2010, de 31 de maio) em Oliveira de Azeméis, foi apenas registado 1 casamento entre pessoas do sexo masculino, em 2019, 1 entre pessoas do sexo feminino e 1 do sexo masculino, em 2017 e 1 do sexo feminino em 2014. No que respeita aos divórcios, apenas foi registada 1 dissolução do casamento por essa via entre pessoas do sexo masculino, em 2014.

## A.4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

Esta secção destina-se à apresentação de um conjunto de indicadores caracterizadores das dinâmicas socioeconómicas no município de Oliveira de Azeméis. Nomeadamente, serão apresentados dados relativos à estrutura e dinâmica empresariais do município de Oliveira de Azeméis e à caracterização da população em termos de dinâmicas de emprego e de mercado de trabalho, de desemprego e da atribuição de apoios sociais da Segurança Social.

### A.4.1. ATIVIDADE ECONÓMICA DAS EMPRESAS

#### A.4.1.1. CARACTERIZAÇÃO DA ESTRUTURA EMPRESARIAL

Nesta subsecção apresenta-se um conjunto de indicadores que fornecem uma caracterização do tecido empresarial de Oliveira de Azeméis. A Figura A.33 começa por demonstrar a **evolução do número de empresas** e do **número de nascimentos de empresas** no município, ao longo do período compreendido entre 2011 e 2019.<sup>23</sup>

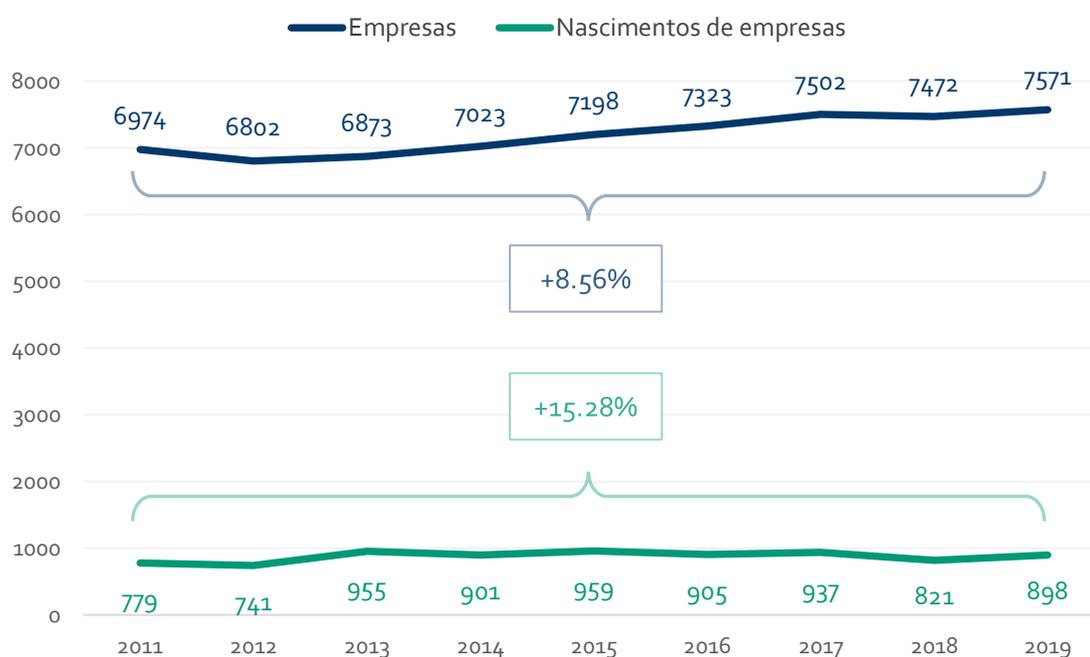


Figura A.33. Evolução do número de empresas e do número de nascimentos de empresas; Oliveira de Azeméis: 2011-2019 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

<sup>23</sup> Empresa: Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais (INE – Metainformação).

Em 2019, no município de Oliveira de Azeméis existiam 7571 empresas, que representavam 3.50% das empresas na Área Metropolitana do Porto (216170 empresas) e 1.70% das empresas da região Norte (446149 empresas).

Face a 2011, observa-se um acréscimo de 597 empresas, o que indica um aumento percentual positivo de +8.56%. No entanto, este crescimento revelou-se bastante inferior àquele registado na região Norte, na qual se verificou um aumento de +23.53% no mesmo período (+14.97 p.p. face ao município) e também no país, de +18.39% (+9.83 p.p.).

Verifica-se o mesmo perfil a respeito do número de nascimentos de empresas. Em Oliveira de Azeméis, foram criadas 898 empresas em 2019, mais 119 do que no ano de 2011. Contudo, a variação positiva de +15.28% no município foi inferior a metade das variações na região Norte (+37.66%) e Portugal (+37.53%) entre esses mesmos anos.

A Figura A.34 apresenta a taxa de sobrevivência das empresas nascidas 2 anos antes em 2011 e 2019, contrastando o município com os territórios de referência.<sup>24</sup>

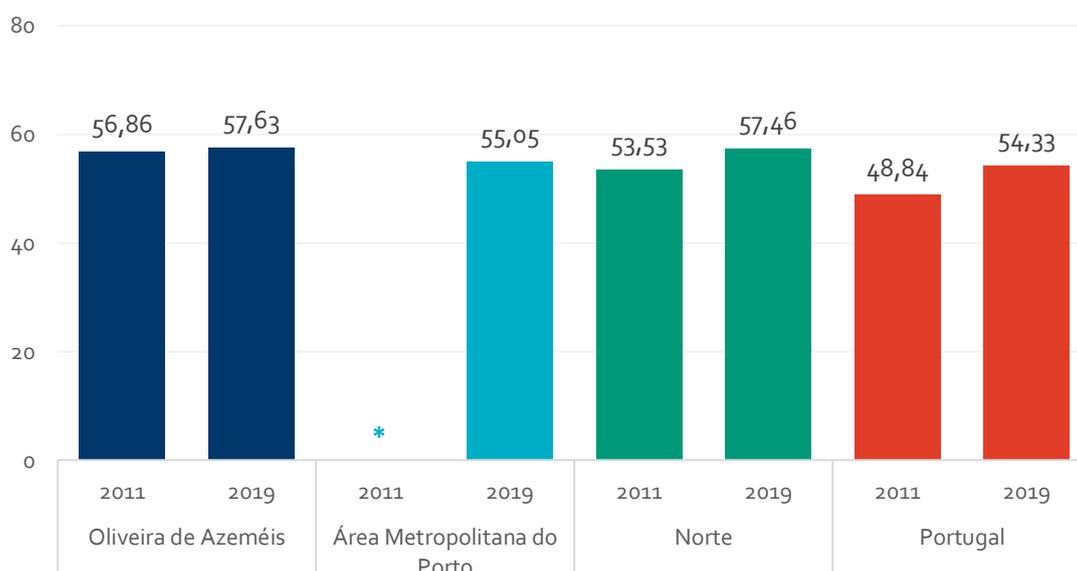


Figura A.34. Taxa de sobrevivência das empresas nascidas 2 anos antes; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2019 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>25</sup>

<sup>24</sup> A taxa de sobrevivência das empresas nascidas dois anos antes traduz o quociente entre o número de empresas ativas no ano n que tendo nascido no ano n-t, sobreviveram t anos, e o número de empresas nascidas no ano n-t (INE – Metainformação).

<sup>25</sup> \* Cf. Nota de rodapé 2.

Os dados mais recentes indicam que 57.63% das empresas criadas em Oliveira de Azeméis no ano de 2017 mantiveram a sua atividade no ano de 2019, um padrão equivalente àquele que se verificou no ano de 2011 (56.86%).

Contrastando com os territórios de referência, esta taxa de sobrevivência equipara-se com a da região Norte (57.46%, -0.17 p.p. face a Oliveira de Azeméis), ultrapassando as da Área Metropolitana do Porto (55.05%, -2.58 p.p.) e de Portugal (54.33%, -3.30 p.p.).

Na Figura A.35 apresenta-se a **caracterização das empresas no município pela sua dimensão e forma jurídica**, para o ano de 2019.

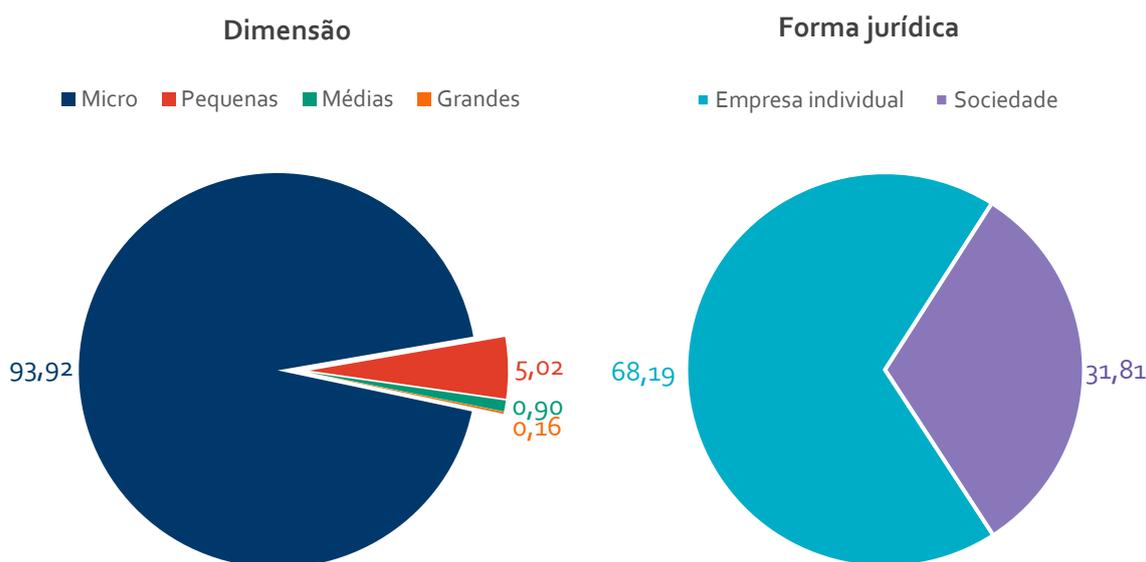


Figura A.35. Empresas por dimensão e por forma jurídica; Oliveira de Azeméis: 2019 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>26</sup>

Como se pode verificar, a quase totalidade das 7571 empresas em Oliveira de Azeméis eram de pequena dimensão: 7111 (93.92%) eram microempresas, com menos de 10 trabalhadoras/es, e 380 (5.02%) pequenas empresas, tendo entre 10 e 49 trabalhadoras/es. As 68 médias e as 12 grandes empresas tinham, portanto, uma expressão residual no município (0.90% e 0.16%, respetivamente).

No que diz respeito à forma jurídica, prevalecem as empresas individuais, que representam 68.19%, com as restantes 31.81% assumindo a forma de sociedade, nas múltiplas formas legais possíveis.

<sup>26</sup> Para efeito da classificação das empresas segundo a sua dimensão, o INE considera apenas o número de pessoas ao serviço das mesmas, utilizando os efetivos definidos no Decreto-Lei n.º 372/2007, de 6 de novembro (INE – Metainformação)

A Figura A.36 mostra, para 2011 e 2019, o perfil de distribuição das empresas do município segundo o ramo em que desenvolvem a sua atividade, de acordo com a Classificação Portuguesa de Atividades Económicas, Revisão 3 (CAE Rev. 3).

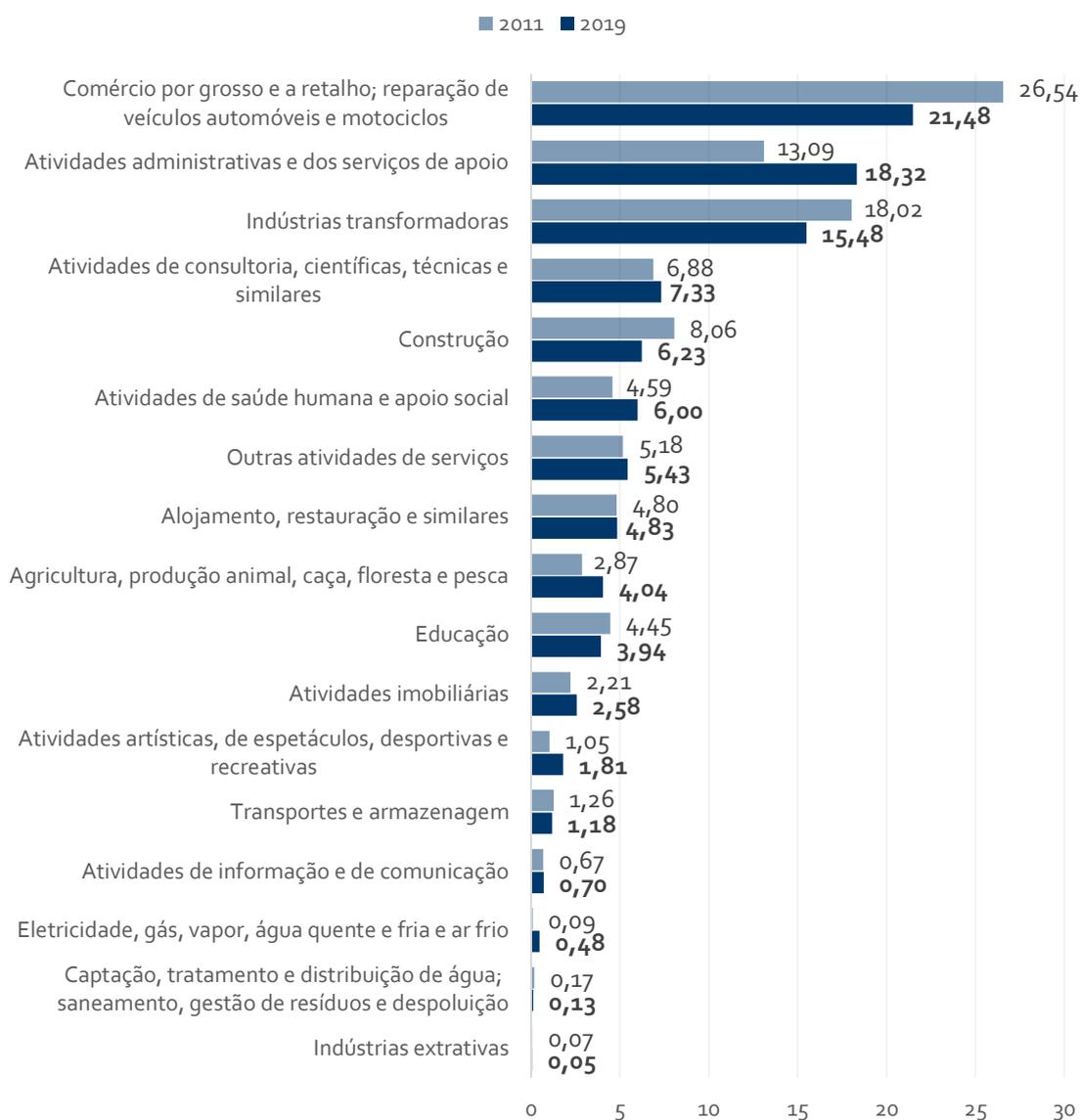


Figura A.36. Empresas por atividade económica (Divisão – CAE Rev. 3); Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em percentagem; Fonte: INE)

As principais atividades económicas desenvolvidas em Oliveira de Azeméis são o “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (21.48% do total das empresas em 2019), as “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” (18.32%) e as “Indústrias transformadoras” (15.48%). Mais de metade das empresas do município desenvolvem a sua atividade nestes três ramos (55.28%), sendo que nenhuma das restantes atividades representa mais do que 8%, tanto em 2011 como em 2019.

Refira-se ainda que nestes três ramos de atividade se verifica, face a 2011, o menor peso relativo das empresas com atividade no “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (-5.06 p.p.) e das “Indústrias transformadoras” (-2.54 p.p.), mas o aumento nas “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” (+5.23 p.p.).

A Figura A.37 permite comparar o peso relativo das empresas nos **três principais ramos de atividade económica em Oliveira de Azeméis** com aqueles verificados nos territórios de referência da Área Metropolitana do Porto, região Norte e Portugal, no ano de 2019.

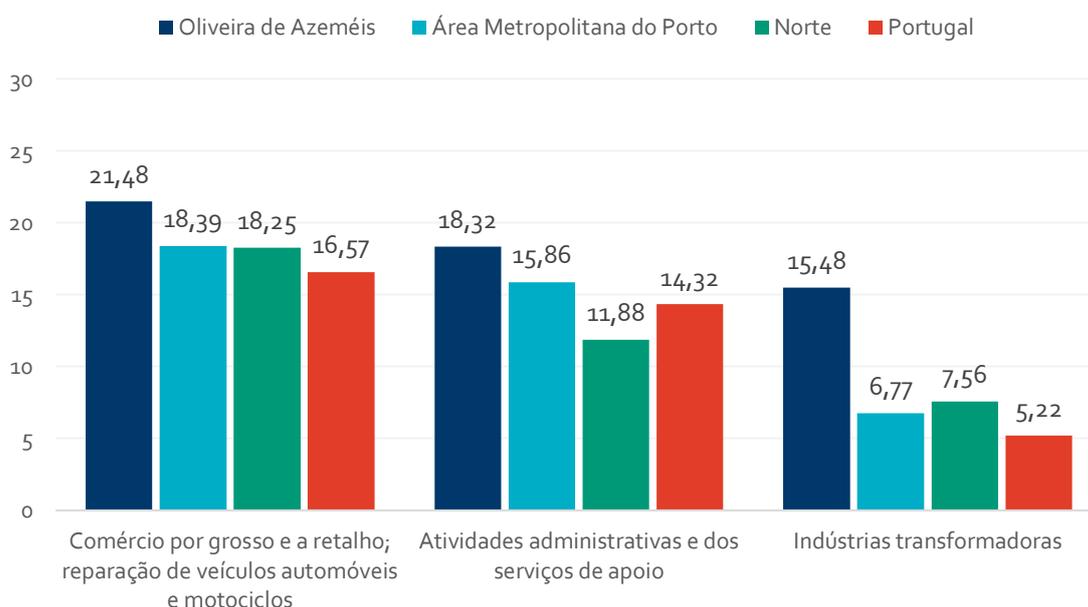


Figura A.37. Empresas por três principais ramos de atividade económica (Divisão – CAE Rev. 3); Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2019 (em percentagem; Fonte: INE)

Esta Figura mostra claramente que estes três ramos representam uma percentagem muito maior da atividade das empresas em Oliveira de Azeméis do que nos territórios de referência. Este perfil distinto da atividade empresarial sobressai, sobretudo, nas “Indústrias transformadoras”: enquanto que no município representa 15.48% da atividade das empresas, nos restantes territórios representa um peso abaixo de 8% (7.56% na região Norte, 6.77% na Área Metropolitana do Porto e 5.22% em Portugal).

Em particular, dentro do ramo das “Indústrias transformadoras” do território, destacam-se a “Indústria do couro e dos produtos do couro” (36.95% das empresas neste ramo), a “Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos” (26.37%), as “Indústrias alimentares” (7.85%), a “Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas” (4.44%) e as “Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário” (3.50%).

## A.4.2. DINÂMICAS DE EMPREGO E MERCADO DE TRABALHO

### A.4.2.1. CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA SEGUNDO OS CENSOS

Nesta subsecção, apresenta-se um conjunto de indicadores caracterizadores da população ativa e inativa, com base nos últimos dados censitários disponíveis. A Figura A.38 ilustra a **taxa de atividade da população residente** em Oliveira de Azeméis e territórios envolventes, nos anos de 2001 e 2011.<sup>27</sup>



Figura A.38. Taxa de atividade da população residente; Oliveira de Azeméis, Entre Douro e Vouga, Região Norte e Portugal: 2001 e 2011 (em percentagem e em pontos percentuais; Fonte: INE)

Como pode constatar-se na Figura A.38, os dados dos Censos de 2001 e 2011 revelam um decréscimo da taxa de atividade e, conseqüentemente, do potencial produtivo da população residente em todos os territórios considerados. Em Oliveira de Azeméis, a taxa decresceu de 52,1% para 50,4% entre 2001 e 2011 (-1,7 p.p.). Este indicador representa um menor peso da população ativa (empregada e desempregada) sobre o total da população residente e, logo, a sua tradução na menor disponibilidade de mão-de-obra no território. Saliente-se ainda que, apesar da taxa de

<sup>27</sup> A taxa de atividade permite definir o peso da população ativa sobre o total da população (INE – Metainformação). População ativa designa a população com idade mínima de 15 anos que, no período de referência, constituía a mão de obra disponível para a produção de bens e serviços que entram no circuito económico (população empregada e desempregada; INE – Metainformação).

atividade em Oliveira de Azeméis ser superior à dos restantes territórios, apresenta uma diminuição muito mais acentuada na década entre 2001 e 2011 do que aquela que se verifica na região Norte e no território nacional.

Adicionalmente, a Figura A.39 apresenta a **taxa de atividade das populações feminina e masculina** em 2011, nos mesmos territórios.

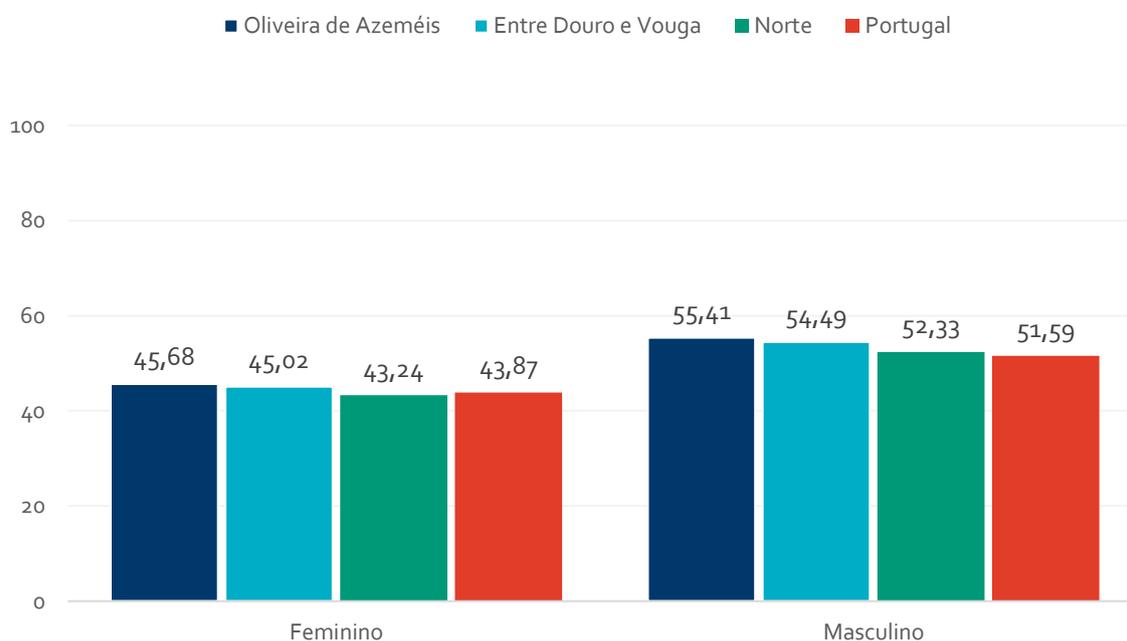


Figura A.39. Taxa de atividade da população residente por sexo; Oliveira de Azeméis, Entre Douro e Vouga, Região Norte e Portugal: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Em todos os territórios analisados, observa-se uma **taxa de atividade superior na população masculina face à da população feminina**. O diferencial entre as taxas de atividade de ambos os sexos revelou-se mais elevado em Oliveira de Azeméis (9.73 p.p.) do que nos restantes territórios da sub-região Entre Douro e Vouga (9.47 p.p.), região Norte (9.09 p.p.) e, nomeadamente, face ao país (7.72 p.p.). Tal deve-se sobretudo ao valor mais elevado da taxa de atividade da população masculina em Oliveira de Azeméis do que nos restantes territórios.

Assim, enquanto que, em 2011, existiam 55.41 homens ativos por cada 100 homens residentes em Oliveira de Azeméis, por cada 100 mulheres existiam 45.68 ativas. Na prática, este diferencial de 9.73 p.p. representa uma taxa de atividade das mulheres inferior em -17.56% à dos homens.

A Tabela A.7 exibe a **distribuição percentual da população com mais de 15 anos por condição perante o trabalho**, em Oliveira de Azeméis e nos territórios de referência, no ano de 2011.<sup>28</sup>

	População ativa		População inativa
	Empregada	Desempregada	
<b>Oliveira de Azeméis</b>	53.49	5.19	41.32
<b>Entre Douro e Vouga</b>	51.35	6.99	41.66
<b>Norte</b>	47.95	8.11	43.94
<b>Portugal</b>	48.51	7.37	44.12

Tabela A.7. População residente com 15 e mais anos de idade por condição perante o trabalho; Oliveira de Azeméis, Entre Douro e Vouga, Região Norte e Portugal: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Face aos territórios de referência, Oliveira de Azeméis apresenta dados mais favoráveis no que respeita à distribuição das/os suas/seus munícipes por condição perante o trabalho, com percentagens mais elevadas de população empregada (53.49%) e mais reduzidas de população desempregada e inativa (5.19% e 41.32%, respetivamente).

Na Figura A.40, apresenta-se a **distribuição percentual de homens e mulheres por condição perante o trabalho**, a qual permite constatar que, em todas as condições, as mulheres apresentam valores desfavoráveis.

<sup>28</sup> População inativa: População que, independentemente da idade, não pode ser considerada economicamente ativa no período de referência, isto é, não está empregada nem desempregada (INE – Metainformação).

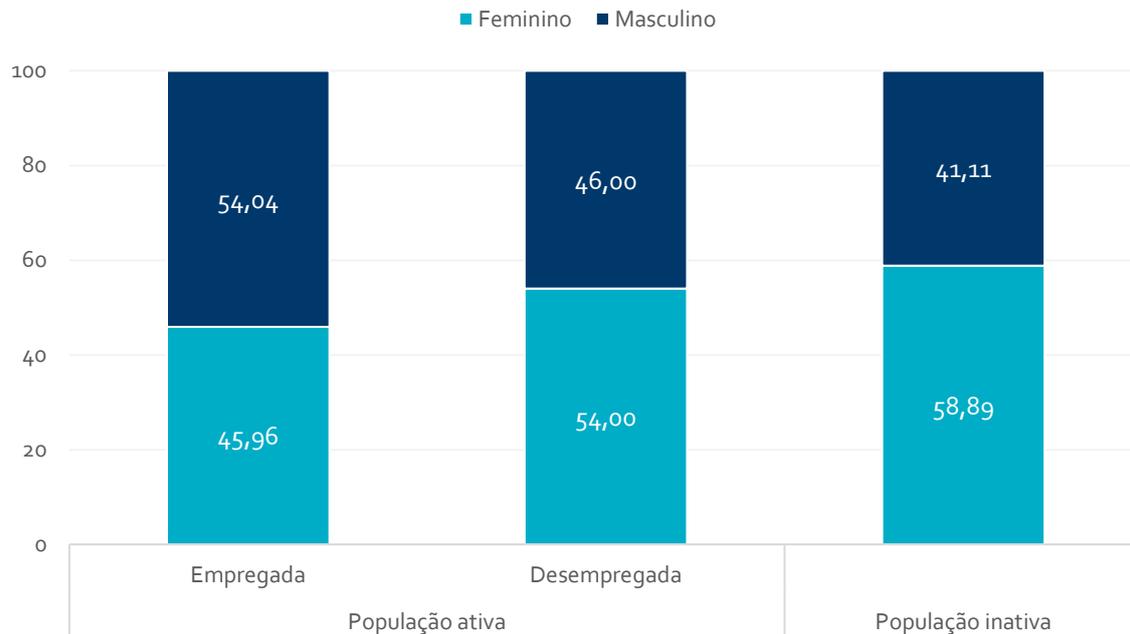


Figura A.40. População residente com 15 e mais anos de idade por condição perante o trabalho e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

De facto, na população empregada com 15 e mais anos, verifica-se que a maioria era composta por homens (54.04% vs. 45.96%; 17035 homens e 14487 mulheres).

Adicionalmente, verifica-se que as populações desempregada e inativa eram maioritariamente compostas por mulheres (respetivamente, 54% mulheres vs. 46% homens e 58.89% vs. 41.11%).

A Figura A.41 complementa a análise anterior, permitindo observar um **perfil diferenciado entre homens e mulheres com 15 e mais anos no que respeita às condições perante o trabalho.**

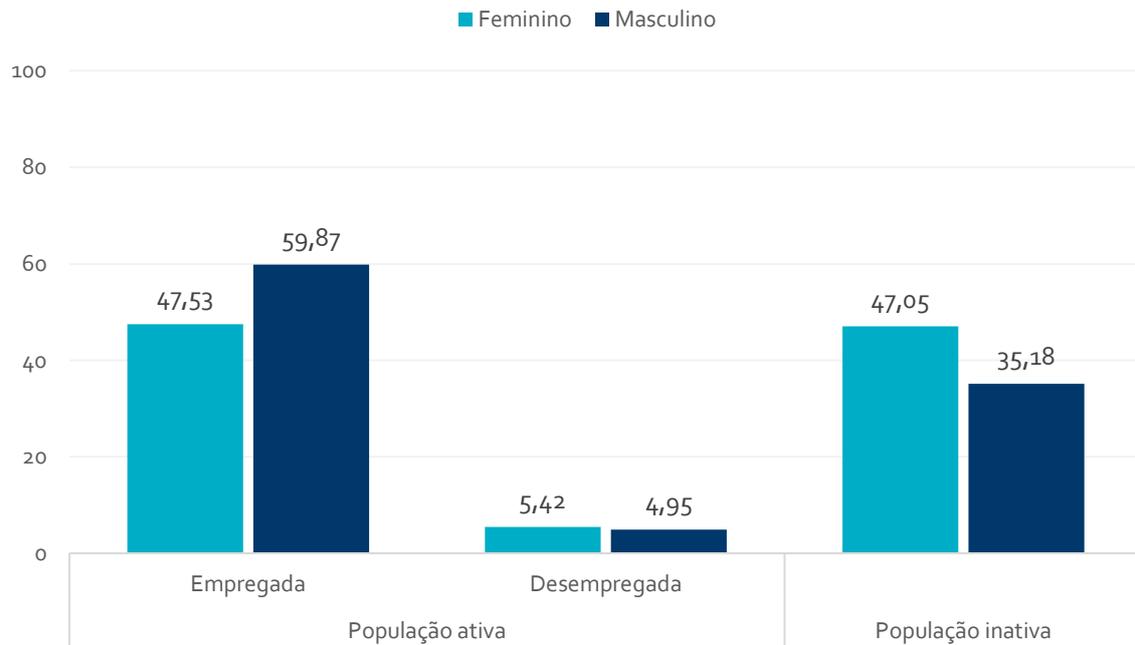


Figura A.41. Perfil da população residente feminina e masculina com 15 e mais anos de idade por condição perante o trabalho; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Atendendo aos respetivos totais da população feminina e masculina, **verifica-se um “peso” muito superior do emprego nos homens (59.87%) do que aquele que se encontra entre as mulheres (47.53%, -12.34 p.p. do que nos homens)**. Inversamente, **entre as mulheres, a condição de inatividade tem um peso muito superior do que entre os homens (47.05%, +11.87 p.p. do que os 35.18% na população masculina)**.

Olhando para cada uma das populações, é importante assinalar-se que as mulheres de Oliveira de Azeméis em idade ativa estão em igual proporção nas condições de emprego e inatividade (cerca de 47%). Entre os homens, esta comparação é muito mais favorável, sendo cerca de duas vezes mais (1.70) os homens empregados do que aqueles em condição de inatividade. Deste perfil, deve destacar-se que **a proporção de mulheres empregadas é inferior em -20.61% à dos homens empregados**.

O mesmo se verifica na **população desempregada, o perfil desfavorável das mulheres mantém-se, com a proporção de mulheres desempregadas superior em +9.49% à dos homens desempregados**.

Em suma, **em 2011, a incidência do desemprego e da inatividade entre as mulheres foi superior do que entre os homens, estando menos incluídas no mercado de trabalho**.

A Figura A.42 especifica, na população inativa, a sua distribuição percentual por condição perante o trabalho, em 2011.

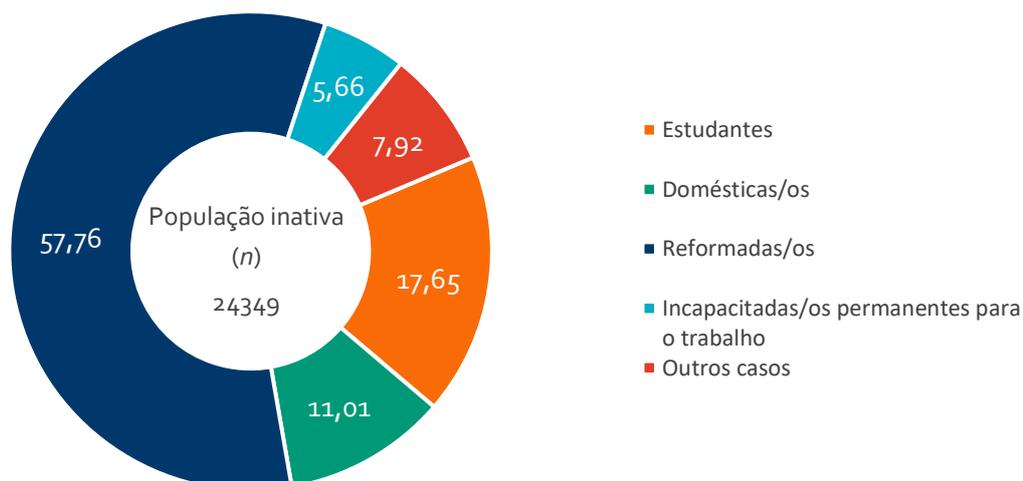


Figura A.42. População residente inativa com 15 e mais anos por condição perante o trabalho; Oliveira de Azeméis: 2011 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

Como se pode verificar, mais de metade da população inativa era constituída por pessoas reformadas (57.76%), 17.65% eram estudantes, 11.01% domésticas/os, 7.92% diziam respeito a outros casos e 5.66% tinham incapacidade permanente para o trabalho.

Na Figura A.44 apresenta-se a percentagem de mulheres e homens inativas/os em cada condição.

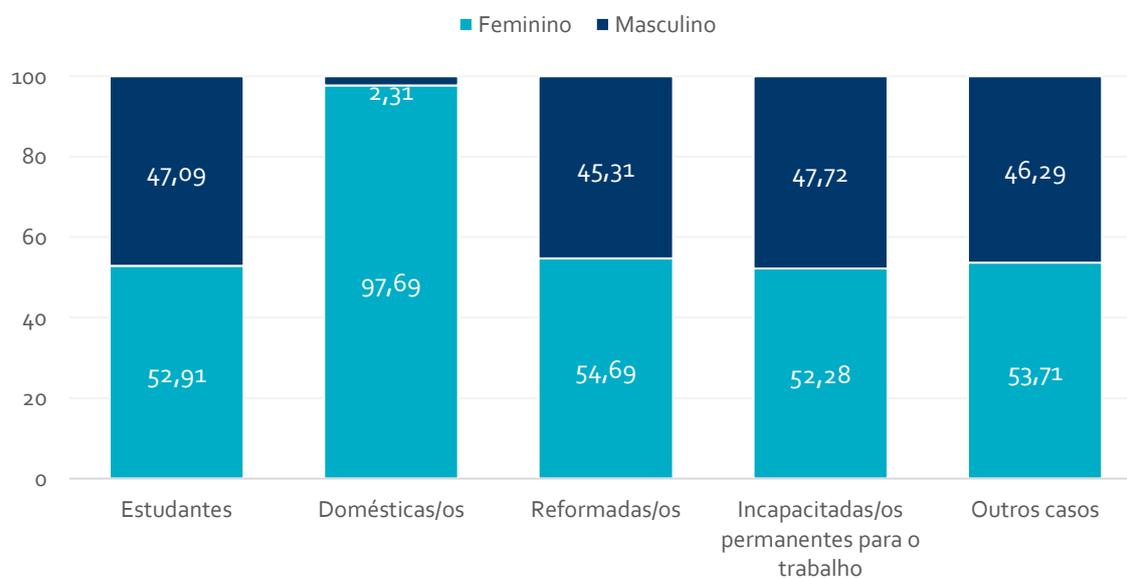


Figura A.43. População residente inativa com 15 e mais anos por condição perante o trabalho por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Como observado anteriormente na Figura A.40, a maioria das pessoas inativas é composta por mulheres, transversalmente a todas condições apresentadas na Figura A.43. De salientar que, apesar de se tratar de uma população inativa perante o mercado de trabalho convencional, a atividade doméstica é na sua quase totalidade representada por mulheres (97.69%).

É importante salientar também que, atendendo ao diferencial do perfil salarial dos dois sexos (cf. Subsecção "A.4.4.1. REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM"), o valor da reforma é, seguramente, inferior entre as mulheres.

A Figura A.44 exhibe o perfil de distribuição da população inativa feminina e da população inativa masculina com 15 e mais anos, segundo a sua condição perante o trabalho.

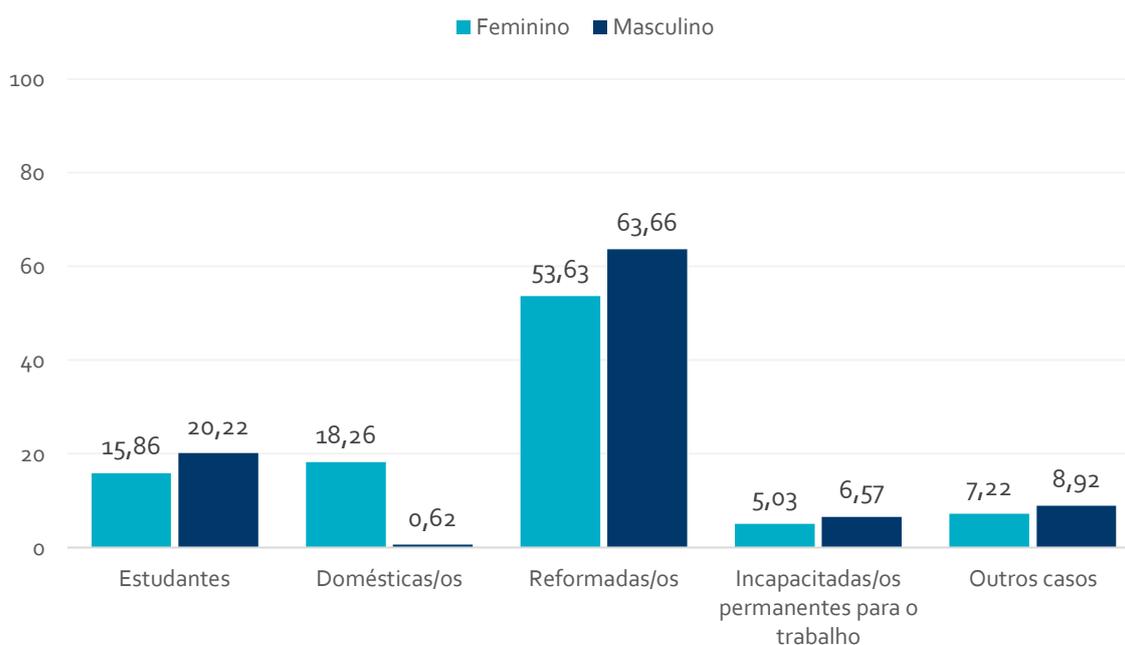


Figura A.44. Perfil da população residente inativa feminina e masculina com 15 ou mais anos por condição perante o trabalho; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Dos perfis expostos na Figura A.44, devem-se assinalar alguns aspetos essenciais de diferenciação entre a população inativa feminina e masculina: **(1)** Em primeiro lugar, **no que diz respeito ao acesso à educação ("estudantes" com 15 e mais anos), verifica-se que este é muito inferior na população feminina, -21.56%**; **(2)** Das condições perante o trabalho que são elegíveis para diferentes medidas de proteção social, salienta-se que **as mulheres reformadas têm um peso relativo inferior em -15.76% ao dos homens reformados**; **(3)** Na **contribuição para a economia doméstica**, por outras vias que não o trabalho, o diferencial entre homens e mulheres já foi amplamente discutido.

A Figura A.45 ilustra o perfil de distribuição da população residente com 15 e mais anos, total, feminina e masculina, por principal meio de vida, no mesmo ano.

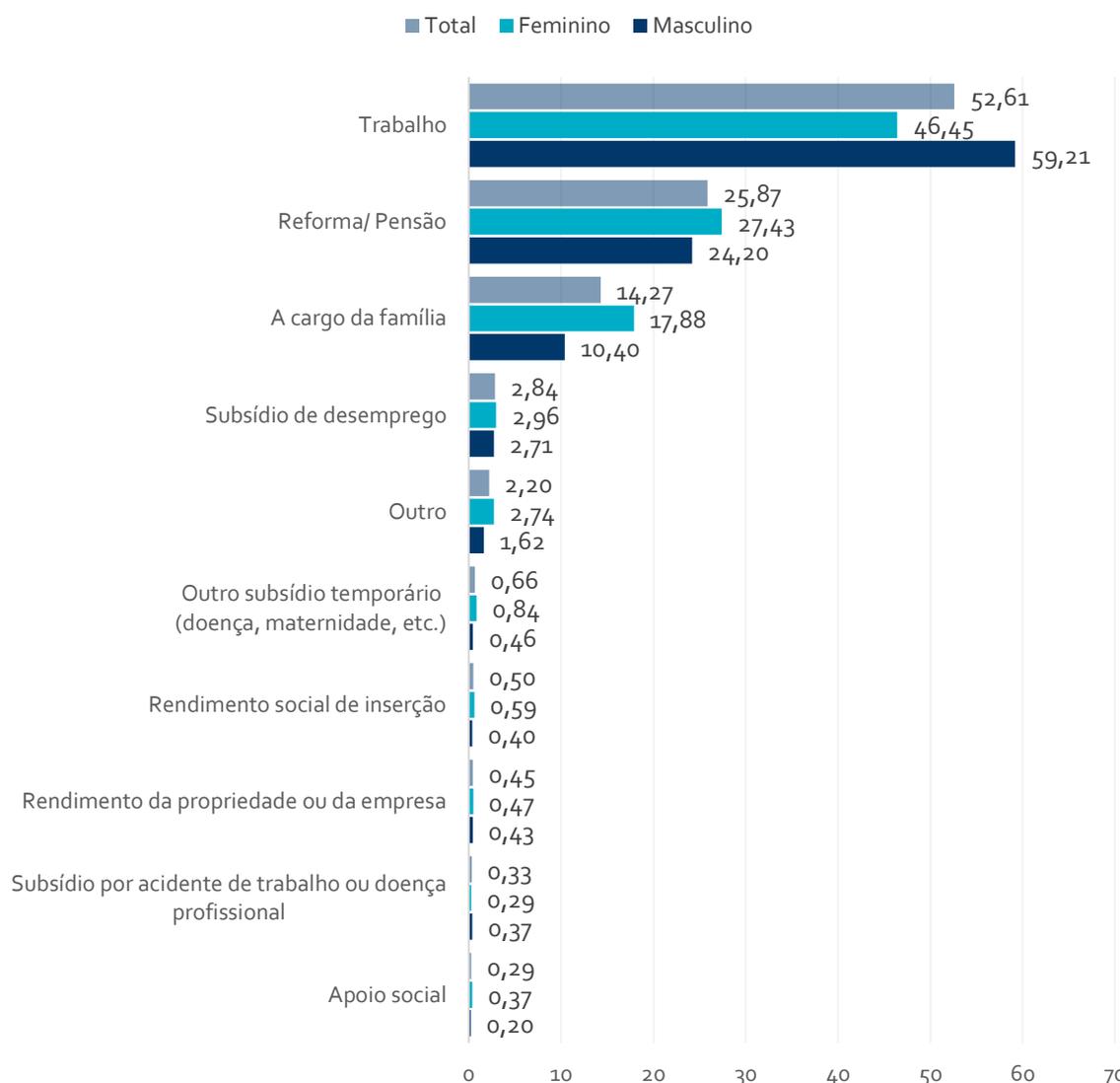


Figura A.45. Perfil da população residente com 15 e mais anos de idade por principal meio de vida: total, feminina e masculina; Oliveira de Azeméis: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Mediante os dados que se apresentaram anteriormente, o perfil dos principais meios de vida da população de Oliveira de Azeméis com 15 e mais anos é o expetável (cf. Dados relativos à população empregada, desempregada e inativa).

Contudo, a categoria de pessoas “a cargo da família” merece particular atenção. De facto, uma vez que as pessoas que estão na condição de “empregada/o”, de “reformada/o” ou abrangida/o por qualquer medida de proteção social se encontram representadas pelas restantes categorias, aquelas da categoria “a cargo da família” são, por definição, pessoas que não detêm qualquer um daqueles “meios de vida”. Esta categoria representará estudantes, jovens NEET, pessoas que já

não usufruem de subsídio de desemprego e quaisquer outras que estejam desprovidas de proteção social.

Uma vez que as mulheres estudantes têm um menor peso do que os homens estudantes na respetiva população (cf. Figura A.44, 15.86% vs. 20.22%), na categoria de “a cargo da família” será superior a proporção de mulheres sem qualquer medida de proteção e/ou de inclusão social.<sup>29</sup>

Em termos globais, a Figura A.45 permite uma constatação fundamental: o “trabalho” é um meio de vida mais prevalente entre os homens, sendo os restantes (todas as formas de proteção social) mais prevalentes entre as mulheres. Este é um indicador muito relevante da vulnerabilidade das mulheres em relação aos homens no que diz respeito às suas formas de subsistência (cf. Subsecção “A.4.6. POPULAÇÃO BENEFICIÁRIA DE APOIOS SOCIAIS”, nomeadamente os dados relativos a beneficiárias/os de subsídios de desemprego e rendimento social de inserção).

### A.4.3. PESSOAL AO SERVIÇO NAS EMPRESAS

Em seguida, apresenta-se um conjunto de indicadores que caracterizam o pessoal ao serviço nas empresas situadas no território de Oliveira de Azeméis. A Figura A.46 demonstra a sua evolução ao longo dos anos compreendidos entre 2011 e 2019, segundo os dados da PORDATA.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> NEET é um acrónimo para “Not in Education, Employment, or Training”, utilizado para designar jovens, habitualmente com idade entre os 15 e os 29 anos, que não estão nem a trabalhar, nem a estudar ou a frequentar qualquer tipo de formação (Retirado de <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets>, acedido pela última vez a 24 de novembro de 2021).

<sup>30</sup> O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados, gerentes ou familiares não remunerados (PORDATA – Metainformação). Contabilizam-se as pessoas que, no período de referência, participaram na atividade da empresa/instituição, qualquer que tenha sido a duração dessa participação, nas seguintes condições: a) pessoal ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho, recebendo em contrapartida uma remuneração; b) pessoal ligado à empresa/instituição, que por não estar vinculado por um contrato de trabalho, não recebe uma remuneração regular pelo tempo trabalhado ou trabalho fornecido (p. ex.: proprietários-gerentes, familiares não remunerados, membros ativos de cooperativas); c) pessoal com vínculo a outras empresas/instituições que trabalharam na empresa/instituição sendo por esta diretamente remunerados; d) pessoas nas condições das alíneas anteriores, temporariamente ausentes por um período igual ou inferior a um mês por férias, conflito de trabalho, formação profissional, assim como por doença e acidente de trabalho. Não são consideradas como pessoal ao serviço as pessoas que: i) se encontram nas condições descritas nas alíneas a), b), e c) e estejam temporariamente ausentes por um período superior a um mês; ii) os trabalhadores com vínculo à empresa/instituição deslocados para outras empresas/instituições, sendo nessas diretamente remunerados; iii) os trabalhadores a trabalhar na empresa/instituição e cuja remuneração é suportada por outras empresas/instituições (p. ex.: trabalhadores temporários); iv) os trabalhadores independentes (p. ex.: prestadores de serviços, também designados por 'recibos verdes'; INE – Metainformação).

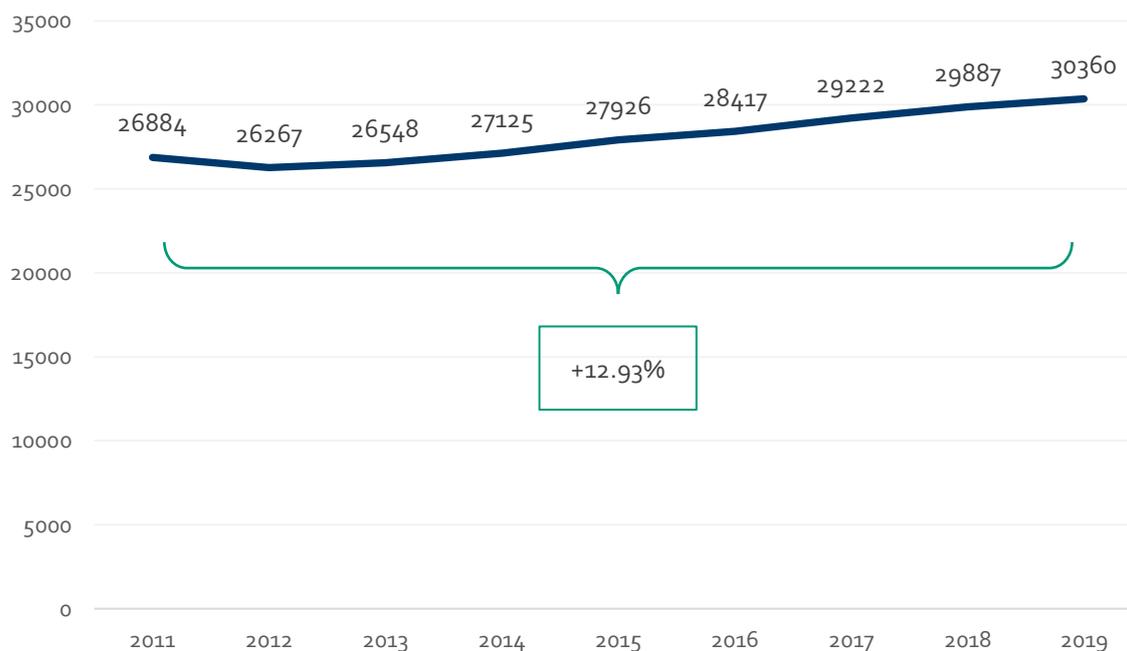


Figura A.46. Pessoal ao serviço nas empresas e variação; Oliveira de Azeméis: 2011-2019 (em número e em percentagem; Fonte: INE)<sup>31</sup>

Entre 2011 e 2019, houve um crescimento do pessoal ao serviço nas empresas, passando de 26884 trabalhadoras/es para 30360 (mais 3476 trabalhadoras/es), o que perfaz um aumento percentual de +12.93% no período de cerca de uma década.

A Figura A.47 demonstra, para os anos de 2011 e 2019, a distribuição percentual do pessoal ao serviço nas empresas segundo os ramos de atividade económica.

<sup>31</sup> Os dados globais do pessoal ao serviço nas empresas provenientes do INE e da PORDATA não são coincidentes por fazerem uso de diferentes fórmulas. No entanto, verifica-se um perfil evolutivo sobreponível entre os dados de ambas as fontes, com um diferencial entre um mínimo de 3457 e 4243 pessoas (PORDATA: 2011 = 23427, 2012 = 22708, 2013 = 23037, 2014 = 23637, 2015 = 23781, 2016 = 24174, 2017 = 25289, 2018 = 25912, 2019 = 26206).

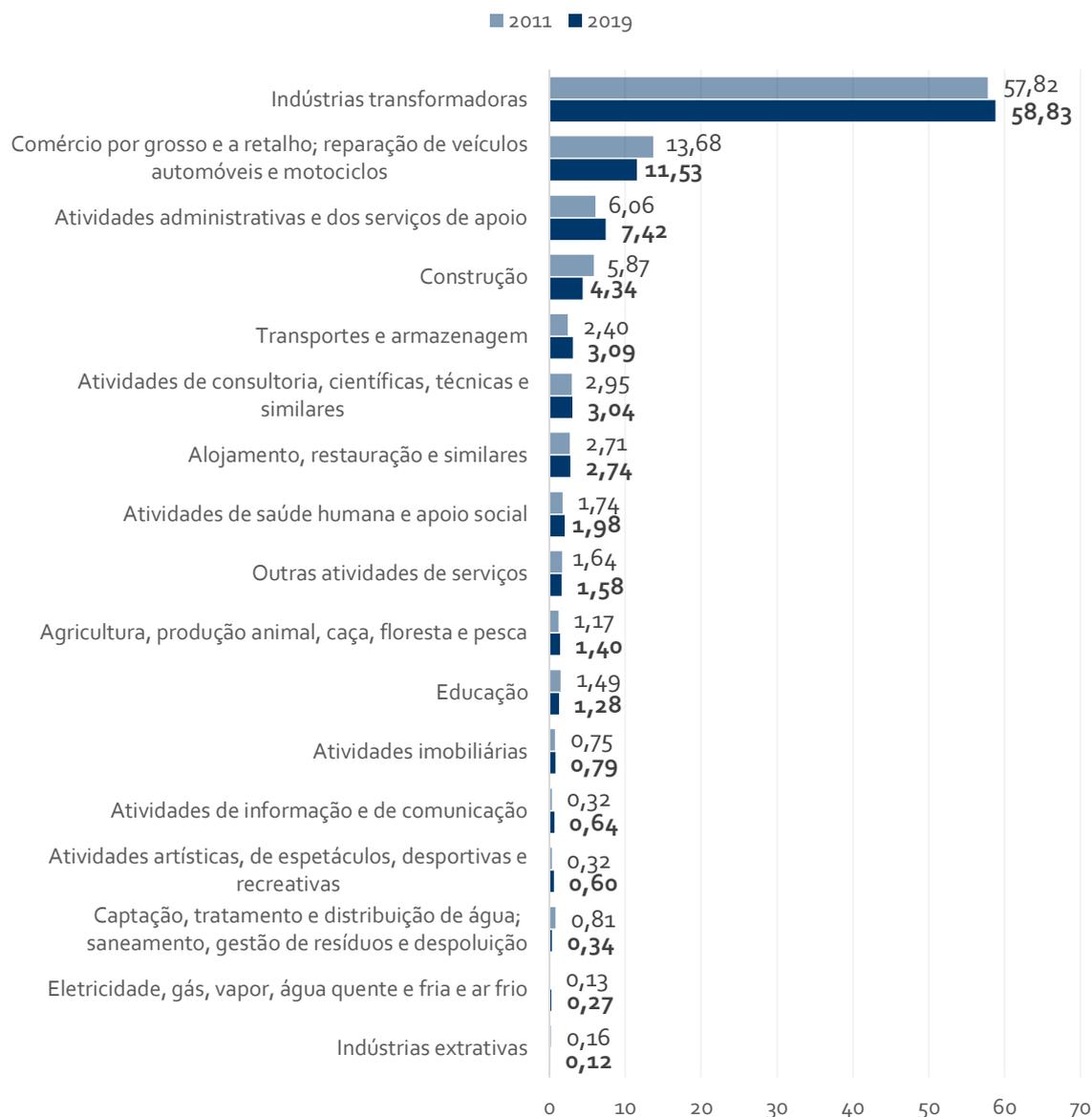


Figura A.47. Pessoal ao serviço nas empresas por atividade económica das empresas (Divisão – CAE Rev. 3); Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em percentagem; Fonte: INE)

Como expectável, a maioria do pessoal ao serviço nas empresas concentra-se nas três principais atividades económicas desenvolvidas em Oliveira de Azeméis (cf. Figura A.36) que, no seu conjunto, absorvem 77.79% das/os trabalhadoras/es. No entanto, sobressai o ramo das “Indústrias transformadoras”, no qual se situa mais de metade do pessoal ao serviço nas empresas (58.83% em 2019) e com um aumento face a 2011 (57.82%, +1.01 p.p.). Também com um aumento face a esse ano, segue-se o ramo das “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” (7.42% em 2019, +1.37 p.p.). Em sentido contrário, assistiu-se a um decréscimo no ramo do “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (11.53%, -2.14

p.p. face a 2011). Já nos restantes ramos, as/os trabalhadoras/es representam percentagens abaixo de 4% do total de pessoal ao serviço nas empresas.

A Figura A.48 apresenta o **indicador de concentração do pessoal ao serviço das 4 maiores empresas** em Oliveira de Azeméis e nos territórios de referência, nos anos de 2011 e 2018.

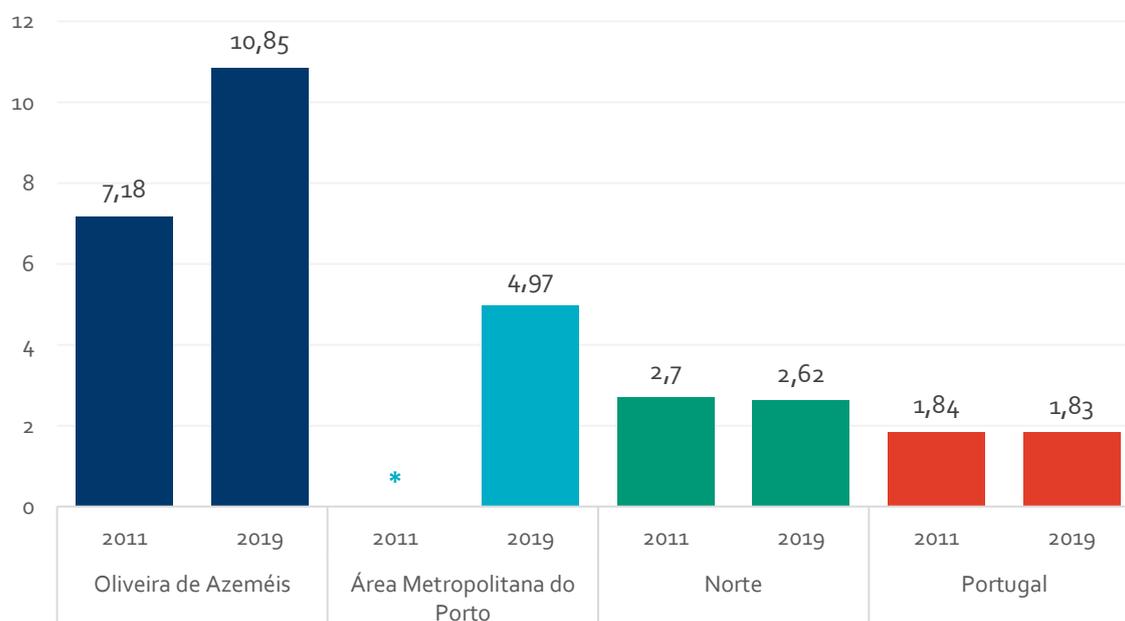


Figura A.48. Indicador de concentração do pessoal ao serviço das 4 maiores empresas; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2019 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>32</sup>

De 2011 para 2019, verificam-se valores muito superiores e um aumento muito significativo no indicador de concentração do pessoal ao serviço das 4 maiores empresas em Oliveira de Azeméis, passando de 7.18% para 10.85% (+3.67 p.p.). Este fenómeno ocorre em sentido contrário às diminuições verificadas na região Norte e no país, conquanto ténues.

<sup>32</sup> \* Cf. Nota de rodapé 2.

### A.4.3.1. EMPREGADORAS/ES

A Figura A.49 ilustra a **proporção de empregadoras/es no total do pessoal ao serviços nas empresas** em Oliveira de Azeméis, na Área Metropolitana do Porto, região Norte e Portugal, no ano de 2019.<sup>33</sup>

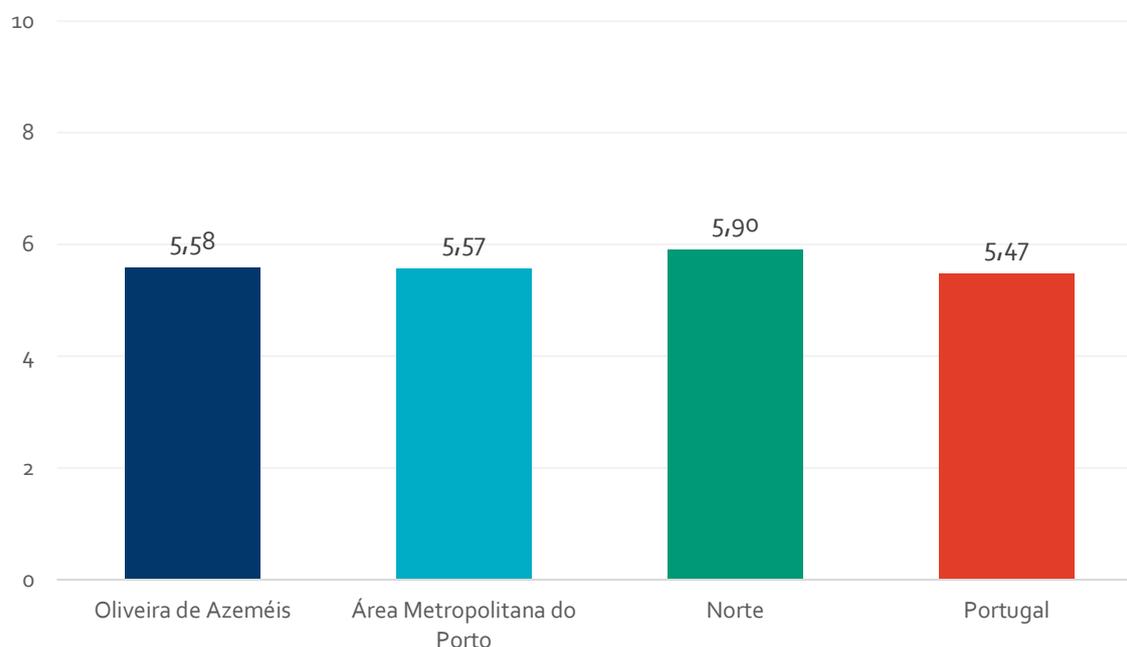


Figura A.49. Proporção de empregadoras/es no total do pessoal ao serviço nas empresas; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2019 (em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>34</sup>

Em Oliveira de Azeméis as/os empregadoras/es representavam 5,58% do conjunto do pessoal ao serviço nas empresas em 2019 (1462 empregadoras/es). Esta proporção encontra-se em linha com as dos territórios envolventes, embora ligeiramente inferior à da região Norte (5,90%).

<sup>33</sup> Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa (INE – Metainformação).

<sup>34</sup> Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadores ao seu serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadores de trabalhadores de serviço doméstico (PORDATA – Metainformação).

Na Figura A.50, apresenta-se a **proporção de mulheres e homens empregadoras/es em relação aos respetivos totais de mulheres e homens ao serviço das empresas**, bem como o **diferencial entre o peso de mulheres empregadoras no emprego feminino e de homens empregadores no emprego masculino**, no mesmo ano e para os mesmos territórios.

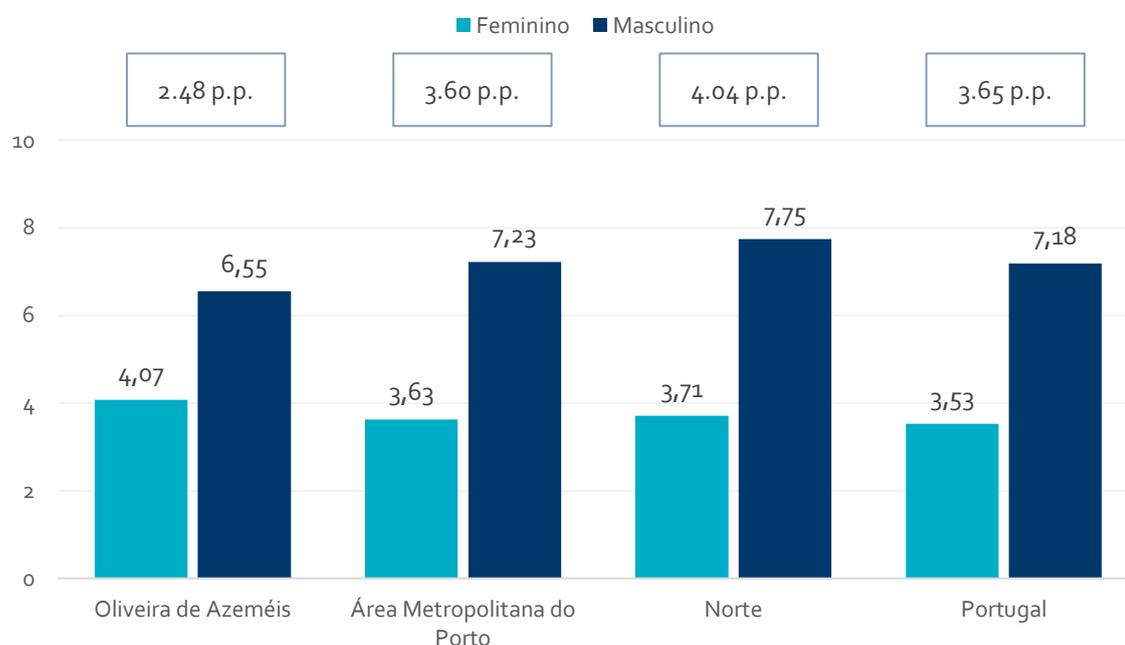


Figura A.50. Proporção de mulheres e de homens empregadoras/es e diferencial entre o peso relativo entre sexos; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2019 (em percentagem e em pontos percentuais; Fonte: PORDATA)

**Verifica-se que, em todos os territórios, existe uma proporção muito inferior de mulheres empregadoras do que de homens empregadores, sendo esta relação de cerca de 1 para 2 na generalidade dos territórios. Contudo, este indicador é menos desfavorável às mulheres no território de Oliveira de Azeméis (-37.86% vs. cerca de -51% nos restantes territórios).**

**Merece também destaque o facto do peso relativo dos homens empregadores em Oliveira de Azeméis ser inferior ao dos demais territórios, enquanto que o das mulheres empregadoras é superior. Este diferencial parece indiciar maior empreendedorismo por parte das mulheres do município.**

#### A.4.4. POPULAÇÃO EMPREGADA POR CONTA DE OUTREM

Nas figuras que se seguem, faz-se uma **caracterização das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (TCO)** em Oliveira de Azeméis. A Figura A.51 apresenta a sua **evolução** entre os anos de 2011 e 2019.

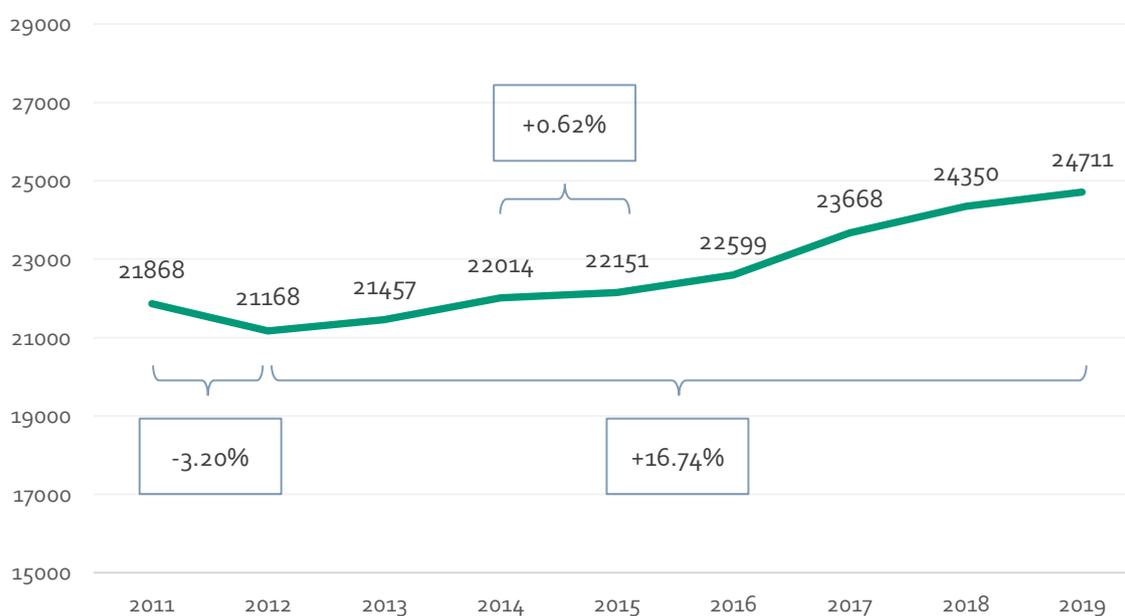


Figura A.51. Evolução das/os trabalhadoras/es por conta de outrem; Oliveira de Azeméis: 2011-2019 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)

Observa-se no território um crescimento no número de trabalhadoras/es por conta de outrem, passando de 21868 em 2011 para 24711 em 2019 (+13%). Pormenorizadamente, **observa-se que a diminuição de TCO entre os anos de 2011 e 2012 (-3.20%) foi invertida com um crescimento progressivo após esse ano (+16.74%), consubstanciado numa variação anual média de +2.24%.**

Ponderando o peso das/os TCO na população residente entre 15 e 64 anos, verifica-se que estas/es trabalhadoras/es representavam 46.64% em 2011 e passam a representar 56.06% em 2019 (+9.42 p.p.). Ou seja, **atualmente, mais de metade da população residente em idade ativa é TCO.**

A Figura A.52 discrimina, para o mesmo período temporal, a **evolução do número de TCO por sexo e a respetiva proporção na população residente, feminina e masculina, em idade ativa.**

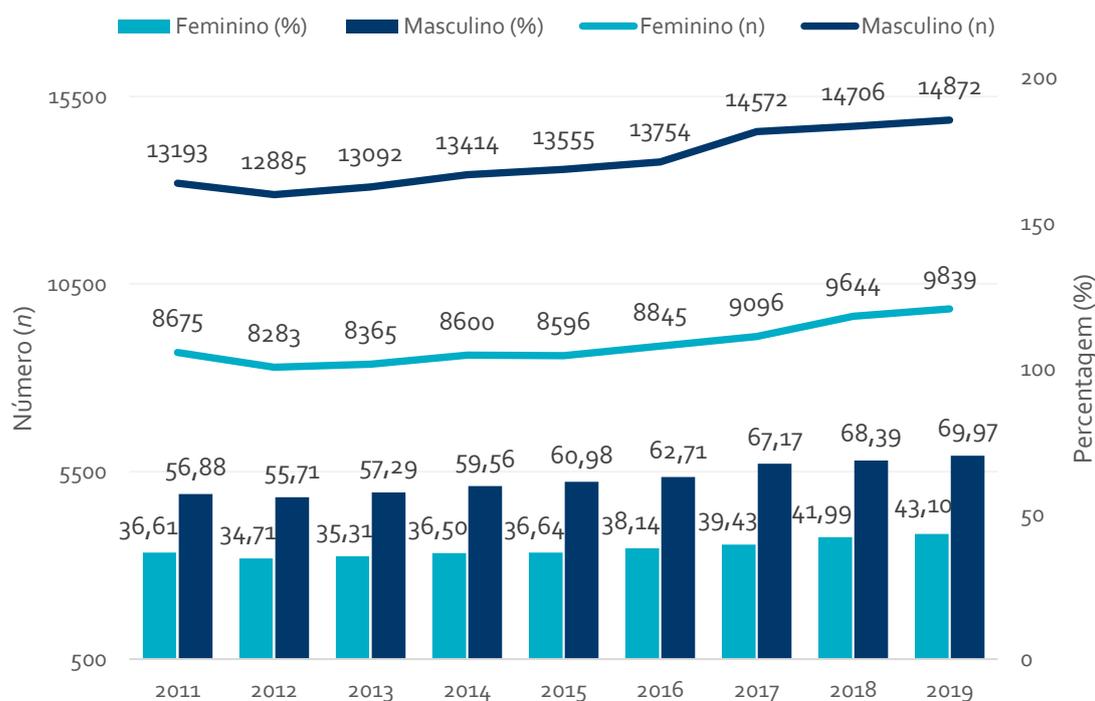


Figura A.52. Evolução das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo e respetiva proporção na população residente feminina e masculina em idade ativa; Oliveira de Azeméis: 2011-2019 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>35</sup>

Uma análise longitudinal em termos absolutos aparenta que, entre 2011 e 2019, foi mais elevado o crescimento das mulheres trabalhadoras por conta de outrem do que o dos homens (+13.37% vs. +12.73%, respetivamente). Contudo, **a análise à evolução da proporção de trabalhadoras/es nas respetivas populações em idade ativa revela que, de facto, a taxa de mulheres trabalhadoras evoluiu menos positivamente do que a dos homens.**

Como se verifica na Figura A.52, em 2011, enquanto os homens que trabalhavam por conta de outrem representavam mais de metade da população masculina em idade ativa (56.88%), as mulheres representavam pouco mais de 1/3 da população feminina em idade ativa (36.61%), apresentando um diferencial de -20.27 p.p.. Já em 2019, a proporção de TCO subiu para 69.97% (+13.09 p.p. face a 2011) nos homens e 43.10% (+6.49 p.p.) nas mulheres, isto é, **os homens trabalhadores passaram a representar mais de 2/3 e as mulheres trabalhadoras ainda não alcançaram metade na sua representação na respetiva população em idade ativa. Ou seja, uma vez mais, constata-se uma evolução menos favorável entre as mulheres do que entre os homens (+6.49 p.p. vs. +13.09 p.p.).**

<sup>35</sup> O cálculo da proporção na população em idade ativa (15 a 64 anos) teve por base os dados dos INE dos Censos de 2011 e as estimativas anuais da população residente para os restantes anos.

A Figura A.53 ilustra as **variações anuais do número de mulheres e homens que trabalham por conta de outrem** em Oliveira de Azeméis, entre os anos de 2011/12 e 2018/19.

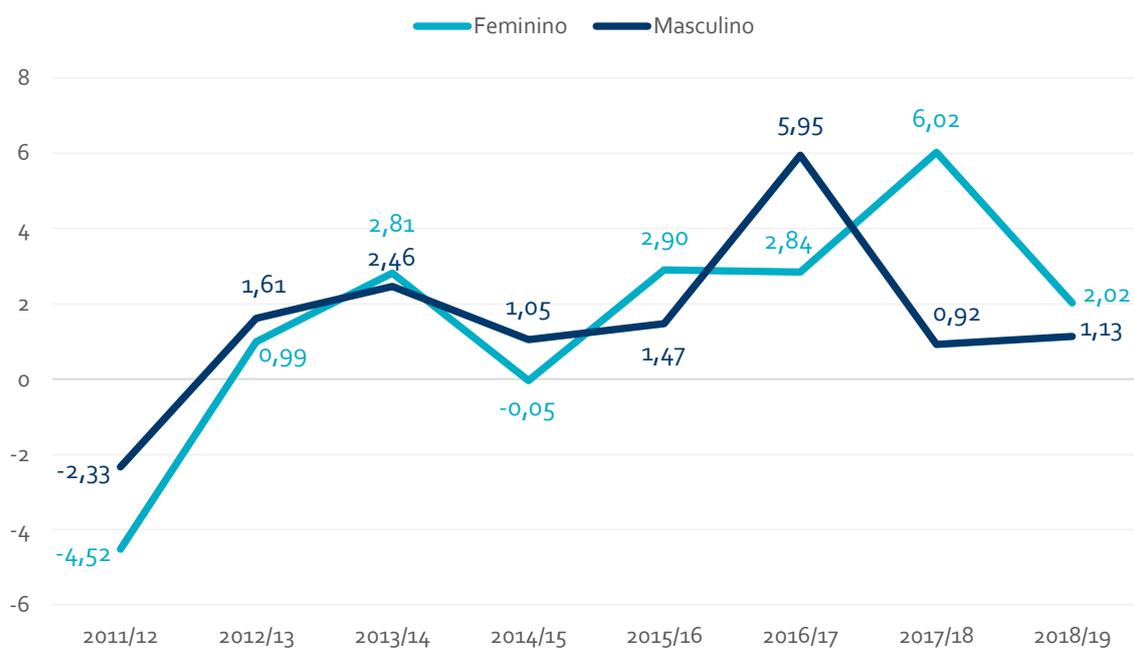


Figura A.53. Variação anual das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011/12 - 2018/19 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

A variação anual do número de mulheres e homens TCO demonstra que a diminuição entre os anos de 2011 e 2012 foi mais acentuada nas mulheres trabalhadoras (-4.52% vs. -2.33%) e a sua recuperação tendeu a ser sempre mais tardia entre as mulheres, com o aumento mais expressivo nos homens a ocorrer no ano de 2017 (+5.95%) enquanto que nas mulheres aconteceu em 2018 (+6.02%).

De destacar, ainda, que, a partir de 2012, nunca se verifica retrocesso nos TCO homens, enquanto que nas mulheres este se verifica em 2015 (-0.05% vs. +1.05%).

Uma análise conjunta à Figura A.53 e à Figura A.11 (cf. Subsecção “A.3.2.3. DINÂMICAS POPULACIONAIS”), permite constatar uma sobreposição quase perfeita entre o perfil de evolução das mulheres TCO com o perfil de evolução do índice sintético de fecundidade (ISF). Nomeadamente, saliente-se: (1) a diminuição de ambos os indicadores entre os anos de 2011 e 2012, (2) a diminuição do ISF de 2014 para 2015 (-0.10) com uma concomitante diminuição do crescimento do número de mulheres trabalhadoras (-0.05%), e (3) os aumentos expressivos do índice sintético de fecundidade e de mulheres TCO entre 2013/14 (ISF: +0.11; mulheres TCO: +2.81%), 2015/16 (ISF: +0.10; mulheres TCO: +2.90%) e 2017/18 (ISF: +0.07; mulheres TCO: +6.02%).

Embora não seja possível estabelecer uma relação de causalidade entre ambos os fenómenos, a relação entre estes dois indicadores poderá espelhar o impacto que a inserção no mercado laboral (e o que a esta está associado), particularmente das mulheres, poderá ter nas dinâmicas familiares, incluindo o aumento ou diminuição do número de nascimentos.

Na Figura A.54 apresenta-se a distribuição percentual das/os TCO por regime de duração de trabalho (tempo completo ou tempo parcial), em 2011 e 2019.<sup>36</sup>

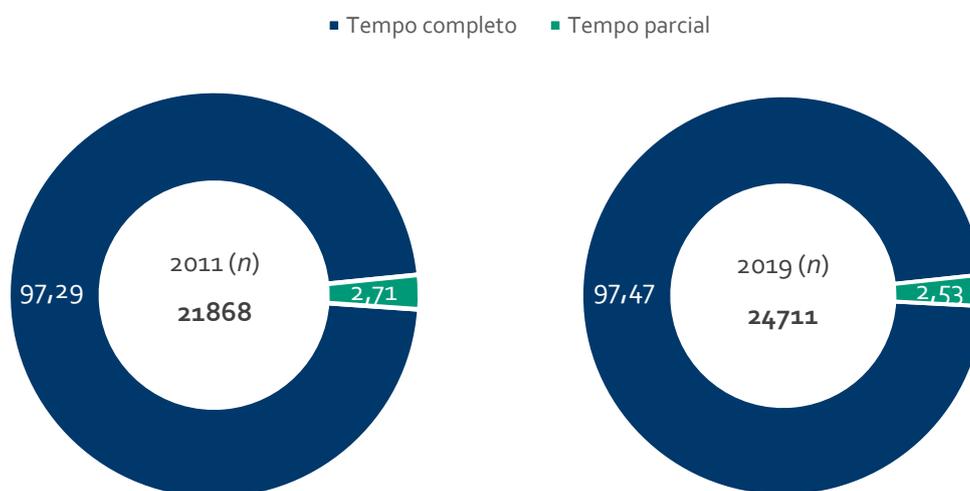


Figura A.54. Trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>37</sup>

Do total de TCO em 2019, a vasta maioria de 97.47% exercia funções a tempo completo, com 2.53% a exercer a tempo parcial, percentagens equivalentes às registadas em 2011.

<sup>36</sup> Trabalhador/a por conta de outrem: Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha (INE – Metainformação).

Trabalhador/a a tempo completo: Trabalhador/a cujo período de trabalho tem uma duração igual ou superior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição, para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão (INE – Metainformação).

Trabalhador a tempo parcial: Trabalhador cujo período de trabalho tem uma duração inferior à duração normal de trabalho em vigor na empresa/instituição para a respetiva categoria profissional ou na respetiva profissão (INE – Metainformação).

<sup>37</sup> No que respeita à administração central, regional e local e aos institutos públicos, incluem-se apenas as/os trabalhadoras/es em regime jurídico de contrato individual de trabalho (PORDATA – Metainformação).

A Figura A.55 ilustra a **distribuição das/os TCO em 2019 por sexo e por regime de duração de trabalho.**

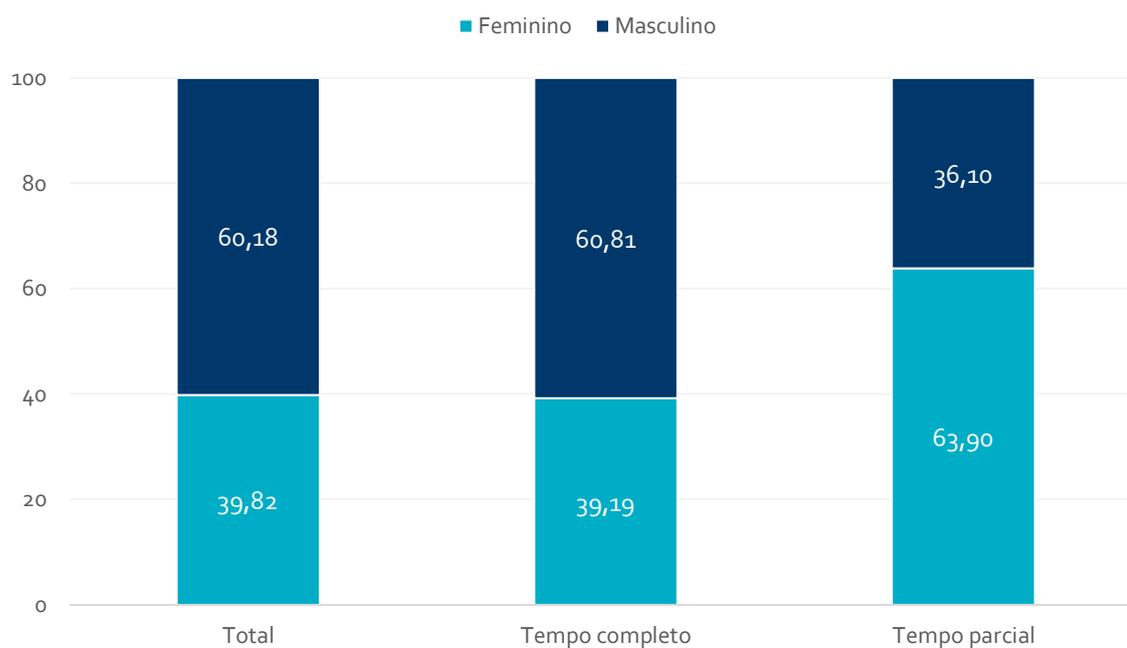


Figura A.55. Trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2019 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Seguindo o perfil observado desde o ano de 2011 (cf. Figura A.52), em 2019 há uma prevalência de homens no total de TCO, de 60.18%, com as mulheres a representar os restantes 39.82%.

Analisando as/os TCO por sexo e regime de duração de trabalho, verifica-se uma prevalência muito clara de homens trabalhadores em regime de tempo completo (60.81% vs. 39.19% mulheres), verificando-se o inverso no regime de tempo parcial (36.10% vs. 63.90%).

**O grupo de TCO a tempo parcial representa pouco mais de 600 pessoas no mercado de trabalho (626), das quais 400 são mulheres.** Na Figura A.56 ilustra-se justamente a **maior proporção de mulheres a tempo parcial, representando 4.07% desta população.** Entre os homens a prevalência daqueles que exercem a tempo parcial é menos de metade (1.52%), deduzindo-se em termos absolutos em efetivamente mais mulheres do que homens a tempo parcial (400 trabalhadoras vs. 226 trabalhadores).

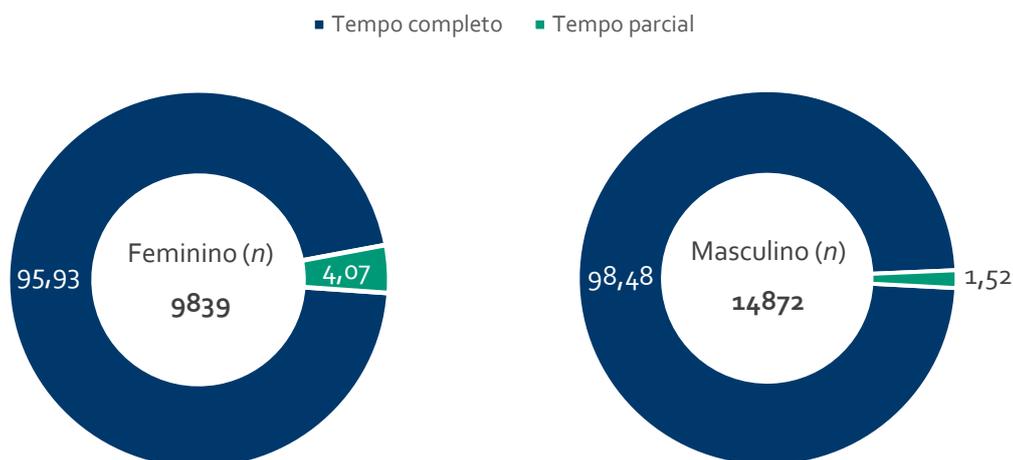


Figura A.56. Proporção de mulheres e de homens trabalhadoras/es por conta de outrem por regime de duração de trabalho; Oliveira de Azeméis: 2019 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)

A Figura A.57 apresenta a **distribuição percentual do conjunto de TCO por tipo de contrato de trabalho**, para os anos de 2011 e 2019.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Contrato de trabalho temporário: Contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga a prestar atividade temporariamente a empresas utilizadoras, mantendo o vínculo jurídico-laboral e remuneratório à empresa de trabalho temporário (INE – Metainformação).

Trabalhador/a com contrato a termo: Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato reduzido a escrito com fixação do seu termo e com menção concretizada de modo justificativo: a) a termo certo: quando no contrato escrito conste expressamente a estipulação do prazo de duração do contrato e a indicação do seu termo; b) a termo incerto: quando o contrato de trabalho dure por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou à conclusão da atividade, tarefa ou obra cuja execução justifica a sua celebração (INE – Metainformação).

Trabalhador/a com contrato de trabalho permanente: Indivíduo ligado à empresa/instituição por um contrato de trabalho sem termo ou de duração indeterminada (INE – Metainformação).

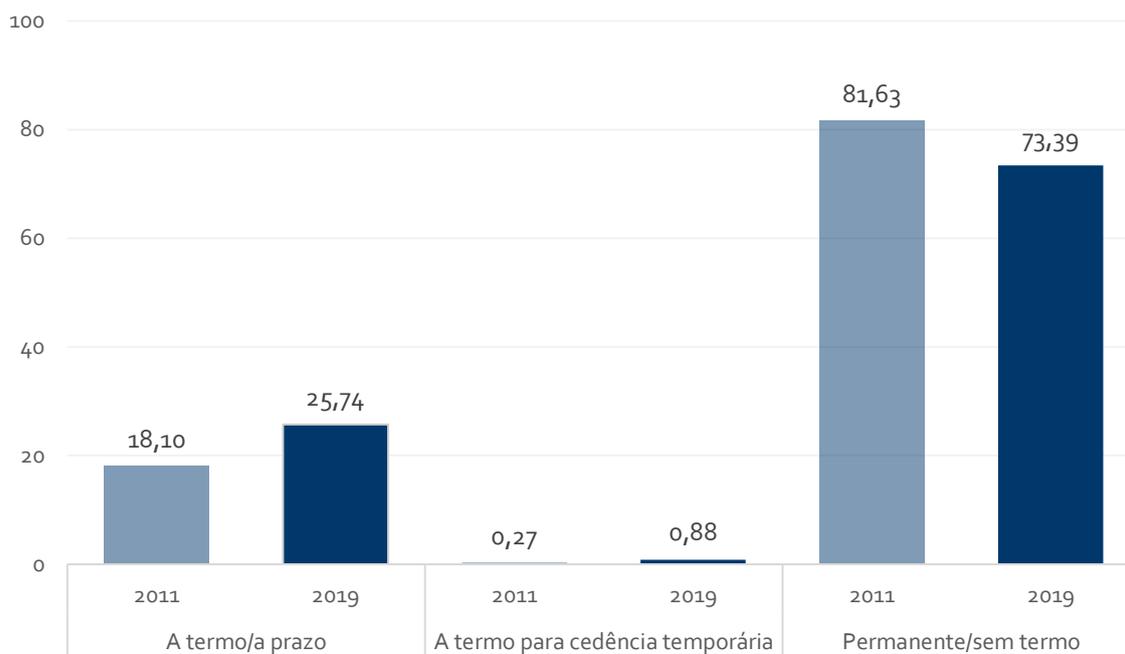


Figura A.57. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>39</sup>

Em 2019, a maioria das/os trabalhadoras/es encontrava-se vinculada à entidade empregadora por contrato de trabalho sem termo, contabilizando 73.39% das/os TCO. Seguem-se as/os trabalhadoras/es com contrato a termo, que representavam 1/4 do total e 0.88% tinha contrato a termo para cedência temporária.

**É importante salientar-se que, relativamente ao ano de 2011, se verificou uma diminuição de TCO com contratos sem termo (-8.24 p.p.) e o inverso aumento nos contratos a termo (+7.64 p.p.). Esta evolução evidencia uma maior vulnerabilidade ou insegurança relativamente à situação perante o emprego.**

<sup>39</sup> Os totais podem não corresponder à soma das categorias por não se incluírem as categorias “Ignorado” e “Não enquadrável” (PORDATA – Metainformação). Nestas categorias inserem-se 115 trabalhadoras/es em 2011 e 72 em 2019. Como tal, os cálculos efetuados para a presente análise tiveram por base os totais de trabalhadoras/es para os quais se obtiveram dados acerca do tipo de contrato de trabalho: 21753 em 2011 e 24639 em 2019.

Não foram registadas/os trabalhadoras/es com contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária em Oliveira de Azeméis, pelo que este tipo de contrato não foi considerado na análise.

A Figura A.58 especifica o **perfil das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho**.<sup>40</sup>

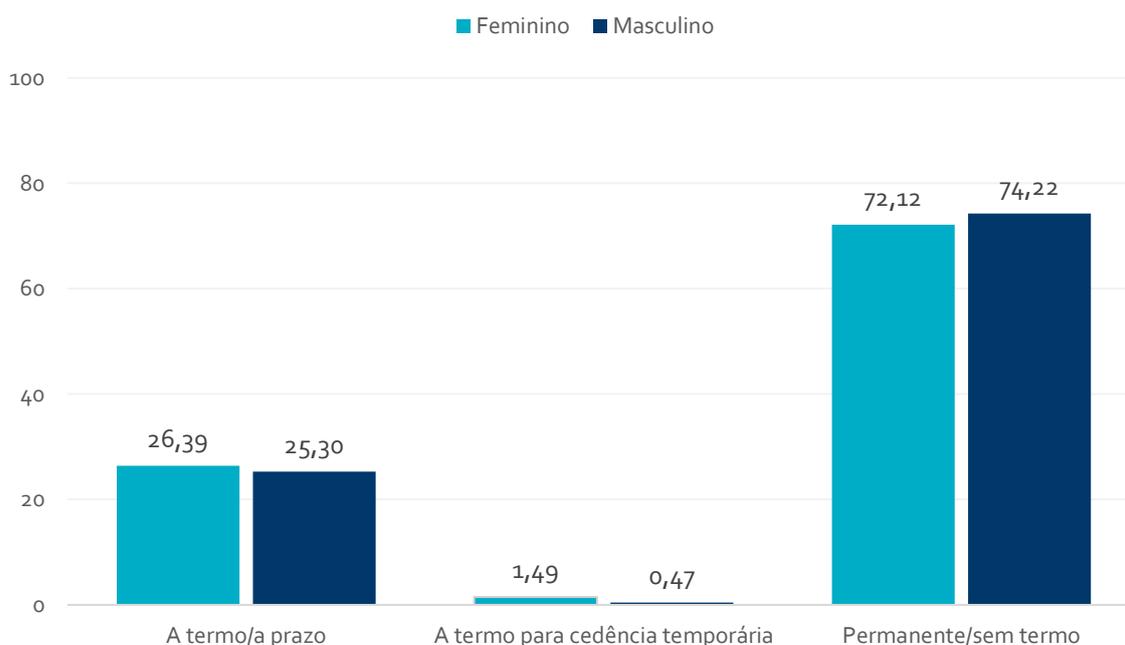


Figura A.58. Proporção de mulheres e de homens trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato de trabalho; Oliveira de Azeméis: 2019 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Uma análise ao perfil das trabalhadoras e dos trabalhadores por conta de outrem revela uma distribuição similar no que respeita ao tipo de contrato de trabalho. Salienta-se, contudo, **um menor peso dos contratos sem termo entre as trabalhadoras** (72.12% das mulheres vs. 74.22% dos homens), com um diferencial de 2.10 p.p.. Por sua vez, verifica-se **um peso maior das mulheres tanto nos contratos a termo** (26.39% vs. 25.30%, diferencial de 1.09 p.p.) **como nos contratos a termo para cedência temporária** (1.49% vs. 0.47%, diferencial de 1.02 p.p.). **Neste último caso, em termos absolutos, as mulheres são 2 vezes mais que os homens** (146 mulheres vs. 70 homens).

Este perfil indica que **as situações de maior precariedade perante o trabalho são mais representativas entre as mulheres do que entre os homens** (27.88% vs. 25.78%).

<sup>40</sup> Nas categorias "Ignorado" e "Não enquadrável" enquadram-se 36 trabalhadoras e a 36 trabalhadores (cf. Nota de rodapé 39). Deste modo, os cálculos efetuados para a presente análise tiveram por base os totais de trabalhadoras e trabalhadores para os quais se obtiveram dados acerca do tipo de contrato de trabalho: 9803 trabalhadoras e 14836 trabalhadores.

Ilustra-se, na Figura A.59, a **distribuição percentual das/os TCO por nível de escolaridade**, para os anos de 2011 e de 2019.

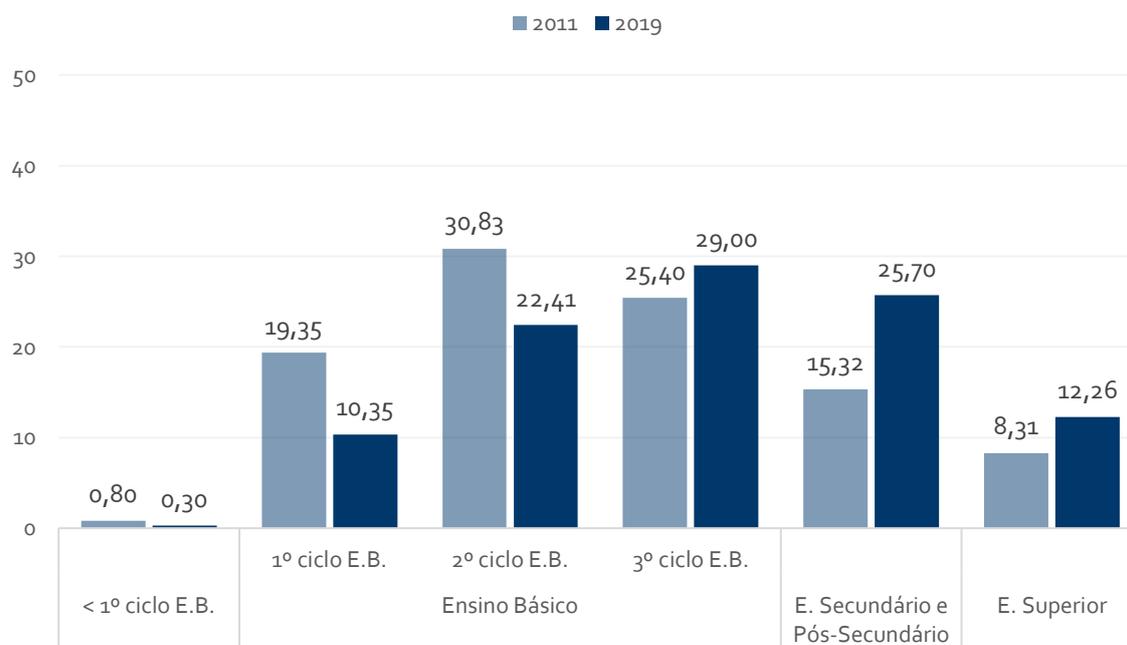


Figura A.59. Trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>41</sup>

De forma geral, o perfil de evolução entre 2011 e 2019 demonstra um **aumento muito significativo da escolarização das/os trabalhadoras/es por conta de outrem no município de Oliveira de Azeméis.**

**Sobressai o aumento muito expressivo na percentagem de trabalhadoras/es do território com Ensino Secundário ou Pós-Secundário**, passando de 15.32% em 2011 para 25.70% em 2019, o que perfaz um aumento de cerca de +68%. **É igualmente relevante o aumento de TCO com formação de nível Superior**, que foi de cerca de +48% (passando de 8.31% para 12.26%).

Concomitantemente, observou-se **um decréscimo de trabalhadoras/es com baixos níveis de escolaridade, nomeadamente ao nível do 1º Ciclo do E.B.**, que reduz para menos de metade. De todo o modo, **não obstante a melhoria da escolarização das/os trabalhadoras/es, em 2019 mais de metade das/os TCO (62.05%) tinham escolaridade de nível inferior ao Ensino Secundário.**

<sup>41</sup> Os totais podem não corresponder à soma das categorias por não se incluir a categoria "Ignorado" (PORDATA – Metainformação). Nesta categoria inserem-se 19 trabalhadoras/es em 2011 e 21 em 2019. Como tal, os cálculos efetuados para a presente análise tiveram por base os totais de trabalhadoras/es para os quais se obtiveram dados acerca do tipo de contrato de trabalho: 21849 em 2011 e 24690 em 2019.

#### A.4.4.1. REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

As próximas figuras analisam a estrutura remuneratória das/os trabalhadoras/es por conta de outrem.

A Figura A.6o demonstra a **evolução do salário mínimo nacional, mensal e anual (calculado a 14 meses)**, entre os anos de 2011 e de 2021.

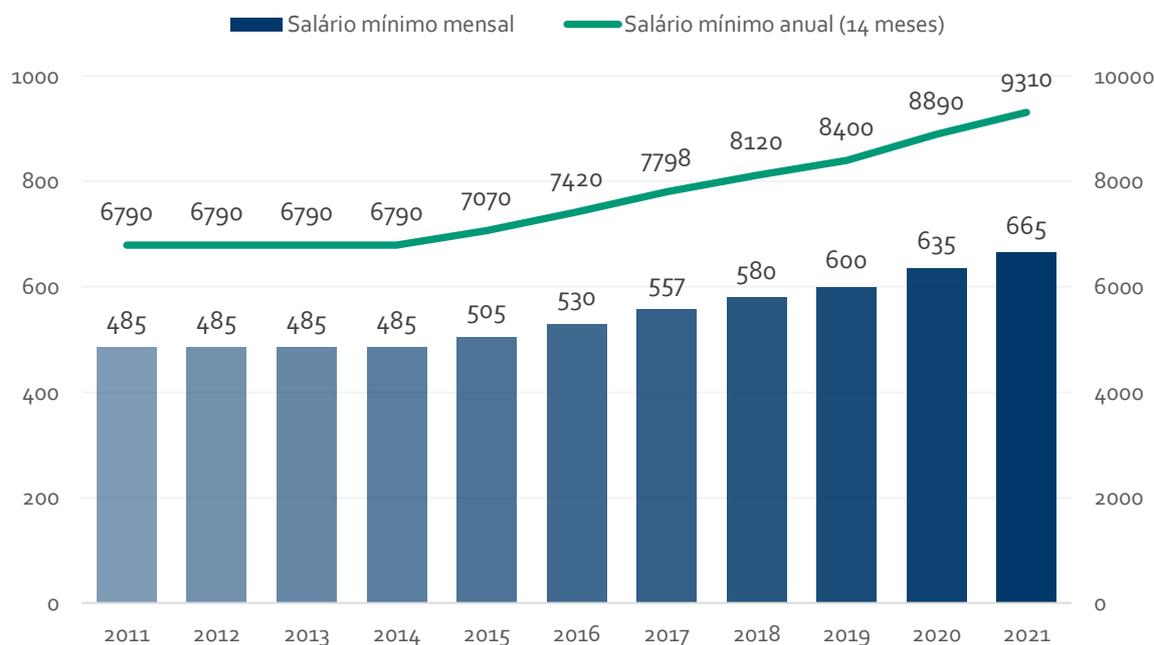


Figura A.6o. Salário mínimo nacional mensal (12 meses) e anual (14 meses); Portugal: 2011-2021 (em euros; Fonte: PORDATA)<sup>42</sup>

Após a estagnação do salário mínimo até 2014 num valor de 485€ mensais e 6790€ anuais, deu-se um aumento progressivo até 2021, fixando-se em 665€ mensais (mais 180€) e 9310€ anuais (mais 2520€). Este aumento do salário mínimo coincide com o período de recuperação económica após a crise de 2008, perfazendo um aumento percentual de +37.11% nos últimos 8 anos.

A Figura A.61 apresenta a **evolução, no mesmo período, do ganho médio mensal total e por sexo das/os trabalhadoras/es por conta de outrem (TCO)** em Oliveira de Azeméis.<sup>43</sup>

<sup>42</sup> O valor anual do salário mínimo nacional foi obtido multiplicando o seu valor mensal por 14 meses (PORDATA – Metainformação).

<sup>43</sup> O ganho mensal diz respeito ao montante ilíquido (antes da dedução de quaisquer descontos) em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efetuadas, assim como o pagamento das horas remuneradas mas não efetuadas. Inclui para além da remuneração de base todos os prémios e subsídios regulares (diuturnidades, subsídios de função, de alimentação, de alojamento, de transporte, de antiguidade, de produtividade, de assiduidade, de turno, de isenção de horário, por

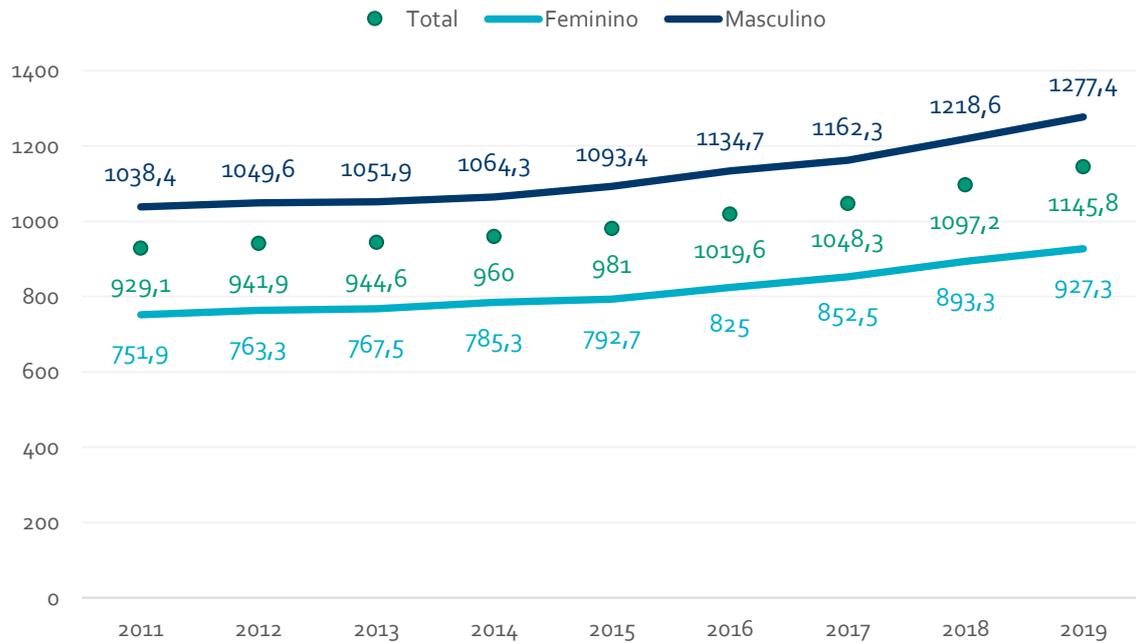


Figura A.61. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem: total e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2011-2019 (em euros; Fonte: PORDATA)<sup>44</sup>

De forma geral, observa-se uma subida no ganho médio mensal das/os TCO desde 2011, ano no qual auferiam uma média de 929,1€ mensais, até 2019, fixando-se em 1145,8€. Entre estes anos deu-se um aumento de mais 216,7€ mensais, o que representa uma subida de +23.32%.

Uma análise longitudinal permite ainda identificar dois períodos distintos: de 2011 a 2014, caracterizado por uma subida mais ligeira (+3.33%) e após 2014, com uma subida mais acentuada (+19.35%).

Analisando a evolução do ganho médio mensal e a sua disparidade entre sexos, verifica-se que a **evolução é similar, mas mantendo quase inalterável o hiato salarial desfavorável nas mulheres, que ganhavam menos -27.59% que os homens em 2011 e -27.41% em 2019. Tomando o salário mínimo nacional como padrão "mínimo" de referência (cf. Figura A.6o), em 2019, enquanto os homens auferiram, em média, cerca de 600€ acima do salário mínimo (valor mensal), esse diferencial era de cerca de 300€ nas mulheres, ou seja, metade em relação aos homens.**

trabalhos penosos, perigosos e sujos, etc.), bem como o pagamento por horas suplementares ou extraordinárias (GEE/ME – Metainformação).

<sup>44</sup> Os valores apresentados referem-se a trabalhadores por conta de outrem a tempo completo com remuneração completa. No que respeita à administração central, regional e local e aos institutos públicos inclui apenas os trabalhadores em regime jurídico de contrato individual de trabalho (PORDATA – Metainformação).

Como pode constatar-se a partir da Tabela A.8, esta análise à disparidade salarial desfavorável das mulheres, ganha relevância adicional quando se compara Oliveira de Azeméis com os demais territórios de referência: **não só a disparidade desfavorável às mulheres é muito superior em Oliveira de Azeméis, como não se verifica, no município, diminuição da mesma entre 2011 e 2019, ao contrário do que acontece nos restantes territórios.** A título ilustrativo, no ano de 2019, a disparidade salarial entre sexos no município é, pelo menos, +10 p.p. acima daquela que se verifica nos territórios de referência.

	Oliveira de Azeméis		Área Metropolitana do Porto		Norte		Portugal	
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
<b>Total (€)</b>	929,1	1145,8	-	1208,1	949,1	1100,4	1083,8	1206,3
Var. (%)	+23.32%		-		+15.94%		+11.30%	
<b>Feminino (€)</b>	751,9	927,3	-	1078,5	836,5	991,7	945,9	1084,7
Var. (%)	+23.33%		-		+18.55%		+14.67%	
<b>Masculino (€)</b>	1038,4	1277,4	-	1310	1037,2	1188,5	1195,4	1307,7
Var. (%)	+23.02%		-		+14.59%		+9.39%	
<b>Disparidade salarial (%)</b>	<b>-27.59%</b>	<b>-27.41%</b>	-	<b>-17.67%</b>	<b>-19.35%</b>	<b>-16.56%</b>	<b>-20.87%</b>	<b>-17.05%</b>

Tabela A.8. Valor e variação do ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem: total e por sexo e disparidade salarial entre o ganho médio mensal das trabalhadoras em relação ao ganho médio mensal dos trabalhadores; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>45</sup>

Em 2011, as/os TCO em Oliveira de Azeméis auferiam um ganho médio mensal de valor inferior em -20€ àquele registado na região Norte e em -154,7€ ao nacional. O mesmo se verifica em 2019, com -62,3€ face à Área Metropolitana do Porto e -60,5€ face ao país, mas superior em +45,4€ em relação à região Norte, que registou o ganho médio mais baixo nesse ano (1100,4€).

Contudo, saliente-se que a evolução do ganho médio mensal entre 2011 e 2019 foi mais positiva no município (+23.32%) do que nos territórios da região Norte (+15.94%) e de Portugal (+11.30%).

<sup>45</sup> Cf. Nota de rodapé 2.

Diferenciando esta evolução em função do sexo, verifica-se que em Oliveira de Azeméis esta foi equivalente entre mulheres e homens, enquanto que nos demais territórios, as primeiras tiveram uma maior evolução salarial.

A posição salarial desfavorável das mulheres em Oliveira de Azeméis exprime-se também pelo facto de, em 2019, estas auferirem menos -14.51% do que as demais trabalhadoras no território nacional, enquanto que os homens trabalhadores no município apresentaram um diferencial de apenas -2.32%.

A Figura A.62 ilustra graficamente o ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por nível de escolaridade nos anos de 2011 e 2019 e a sua variação neste período.

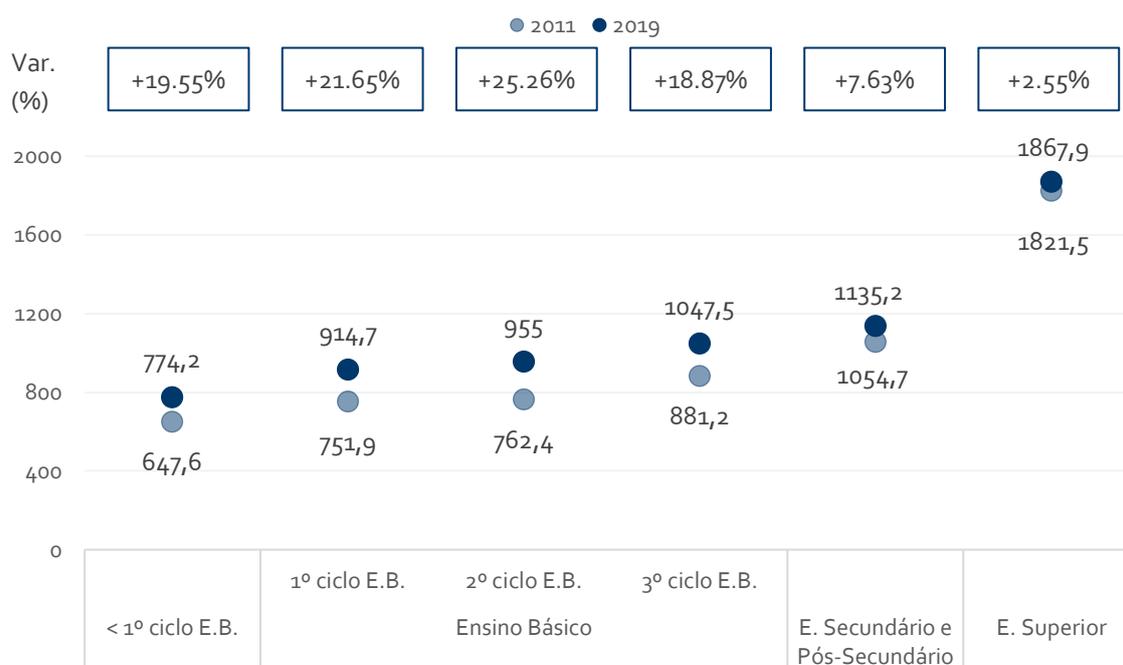


Figura A.62. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e variação; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)

Seguramente com um forte efeito de “carryover” do aumento do salário mínimo (cf. Figura A.60), de 2011 para 2019, destacam-se os aumentos mais expressivos no ganho médio mensal das/os TCO com níveis de escolaridade inferiores ao Ensino Secundário. Nomeadamente, as/os TCO com o 1º e o 2º Ciclos do E.B. auferiam, em média, mais 162,8€ (+21.65%) e 192,6€ (+25.26%) face ao ganho registado em 2011, respetivamente.

Conforme apresentado anteriormente (cf. Figura A.59), em 2019, mais de metade das/os TCO (62.05%) tinham nível de escolaridade inferior ao Ensino Secundário, ou seja, a maioria das/os TCO auferia um ganho médio mensal entre 774,2€ e 1047,5€. Por sua vez, 1/4 das/os TCO tinham o

Ensino Secundário e Pós-Secundário, no qual foi registada uma média de 1135,2€ mensais e 12.26% o Ensino Superior, com uma média de 1867,9€ mensais.

Como expectável, o ganho médio mensal das/os TCO aumenta com o nível de escolaridade, sendo **clara a diferença entre o ganho médio mensal das/os TCO com Ensino Superior e as/os restantes** (cf. Figura A.62). Em relação a estas/es trabalhadoras/es, aquelas/es que não concluíram o 1º Ciclo do E.B. auferiam um ganho médio mensal inferior em -58.55% (menos 1093,7€ mensais) e aquelas/es com o Ensino Secundário e Pós-Secundário, inferior em -39.23% (menos 732,7€ mensais).

A Figura A.63 apresenta estes **dados discriminados por sexo das/os TCO** para o ano de 2019.

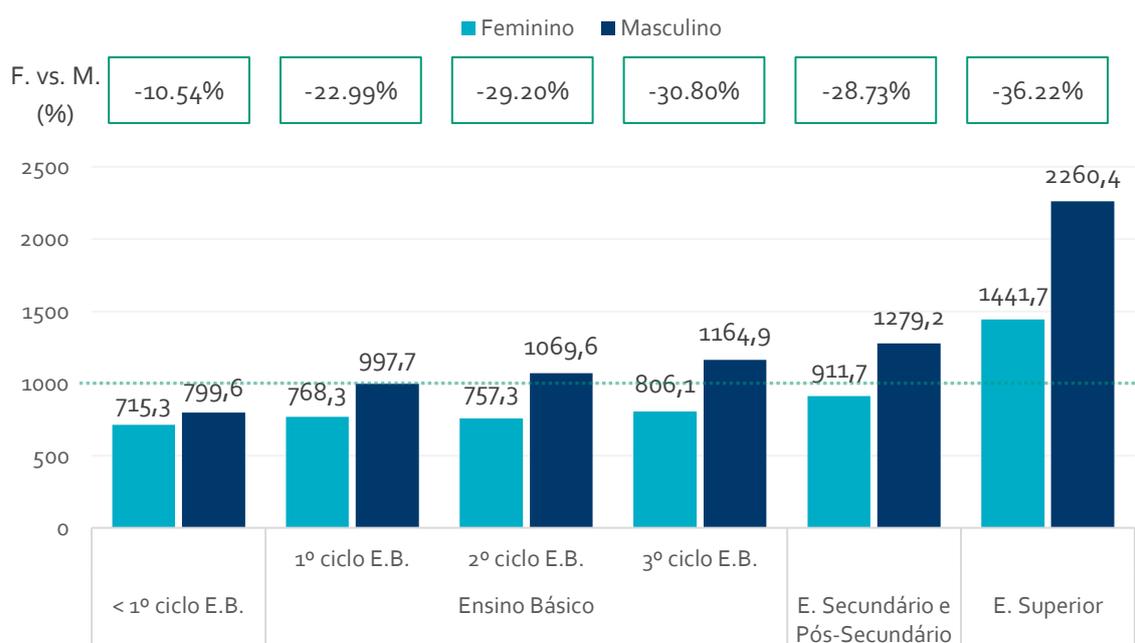


Figura A.63. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo e por nível de escolaridade e respetiva disparidade salarial entre o ganho médio mensal das trabalhadoras relativamente ao ganho médio mensal dos trabalhadores; Oliveira de Azeméis: 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)

Globalmente, o padrão da Figura A.63 ilustra com clareza a disparidade no ganho médio mensal entre homens e mulheres. É particularmente relevante que esta disparidade se acentue com o aumento da escolaridade das trabalhadoras e dos trabalhadores.

No que concerne a disparidade salarial entre mulheres e homens, destaca-se, desde logo, o facto de, em termos médios, **apenas mulheres com escolaridade de Ensino Superior auferirem um ganho médio mensal de 1000€ ou mais**, ao passo que nos homens isto acontece entre aqueles que têm o 2º Ciclo do E.B. e os que têm o 1º Ciclo ficam a 2,03€ deste valor! Em termos práticos,

estamos a falar de um investimento social em educação/formação de, no mínimo, 9 anos neste grupo de mulheres que resultam no mesmo salário médio de homens que não tiveram esse percurso.

Acresce a este facto, que, em vez de o aumento da escolaridade atenuar a diferença salarial – como seria expectável, dada a maior qualificação das/os profissionais e das funções que desempenham –, acontece justamente o contrário. É entre mulheres e homens com o Ensino Superior que se verifica a maior discriminação salarial das mulheres, que auferem menos - 36.22%.

Na Figura A.64 contrasta-se a disparidade salarial entre mulheres e homens trabalhadoras/es, por nível de escolaridade no município com a dos territórios de referência, no ano de 2019.

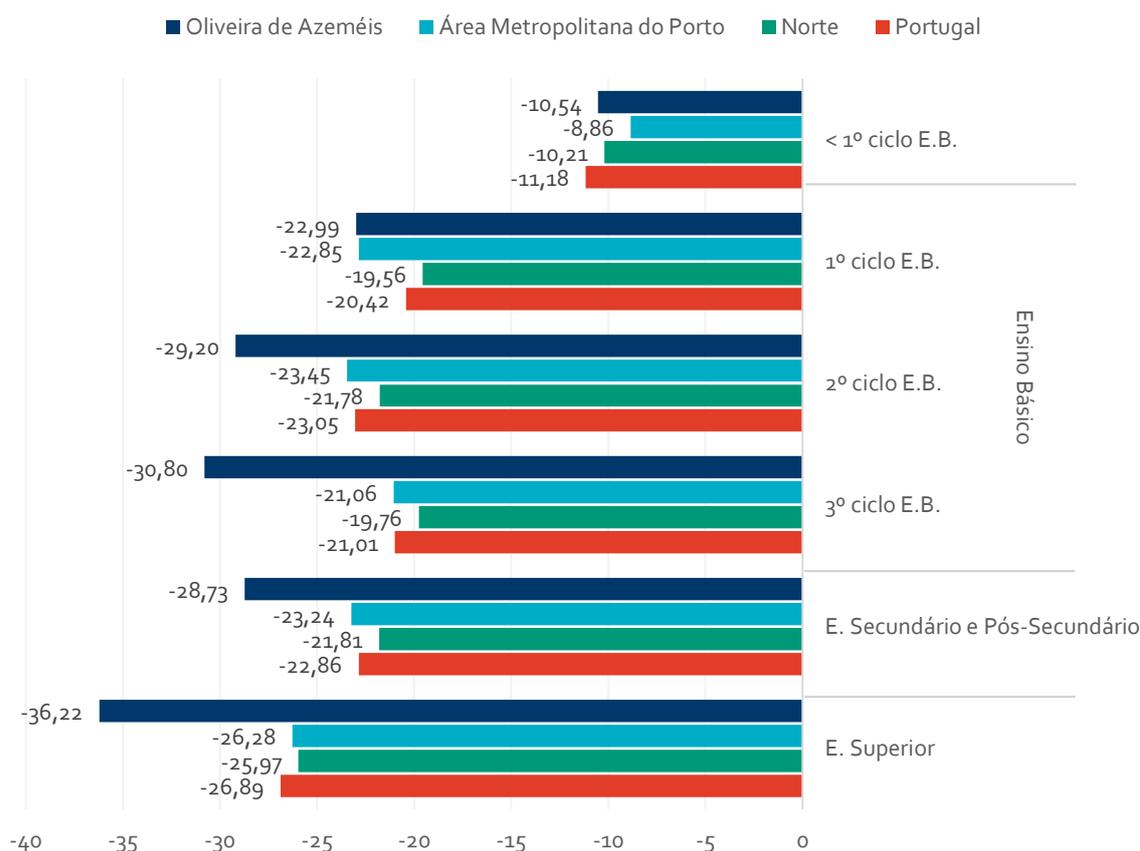


Figura A.64. Disparidade salarial entre o ganho médio mensal das trabalhadoras relativamente ao ganho médio mensal dos trabalhadores por nível de escolaridade; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2019 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

A Figura A.64 ilustra sobejamente a realidade no território nacional já antes discutida na discriminação negativa entre as mulheres ao nível salarial, contudo torna particularmente evidente algo que à partida deveria ser um fator atenuador dessa disparidade. Uma vez que o aumento da

escolaridade está associada à melhoria dos salários seria, em teoria, expectável que com o aumento da escolaridade do/a trabalhador/a se assistisse à diminuição da diferença salarial entre os dois sexos. Ora, como bem ilustra aquela figura, isto não sucede, aliás, bem pelo contrário. No que diz respeito a Oliveira de Azeméis, este fenómeno é particularmente digno de relevo. Como pode verificar-se na Figura A.64 até ao 1º Ciclo de escolaridade das/os TCO, o município apresenta um perfil salarial desfavorável das mulheres em relação aos homens alinhado com o das demais áreas de referência (-10.54% e -22.99%). Contudo, a partir do 2º Ciclo do E.B., em Oliveira de Azeméis acentua-se de maneira muito mais elevada a discriminação salarial das mulheres do que em qualquer um dos outros territórios e, adicionalmente, esta progride com o aumento da escolaridade (-29.20%, -30.80%, -28.73%, -36.22%).

Na análise à disparidade salarial entre mulheres e homens, devem ser ainda ponderados dois fatores essenciais: em primeiro lugar, o salário mínimo, que é um fator de atenuação da disparidade entre as/os trabalhadoras/es com salários mais baixos e, portanto, um “agente” de não-discriminação; em segundo lugar, as/os trabalhadoras/es que exercem funções públicas têm remunerações base reguladas (cf. Tabela Remuneratória Única) que impedem discriminações de género. Assim, estes fatores atenuam disparidades, tanto em funções menos qualificadas como, sobretudo, nas de elevada qualificação, nomeadamente entre pessoas com o Ensino Superior.<sup>46</sup> Ou seja, não fossem estes fatores e a disparidade salarial seria, seguramente, superior.

---

<sup>46</sup> Tabela Remuneratória Única aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 10/2021, de 1 de fevereiro.

Na Figura A.65 apresenta-se o **ganho médio mensal das/os TCO por nível de qualificação** nos anos de 2011 e 2019.<sup>47</sup>

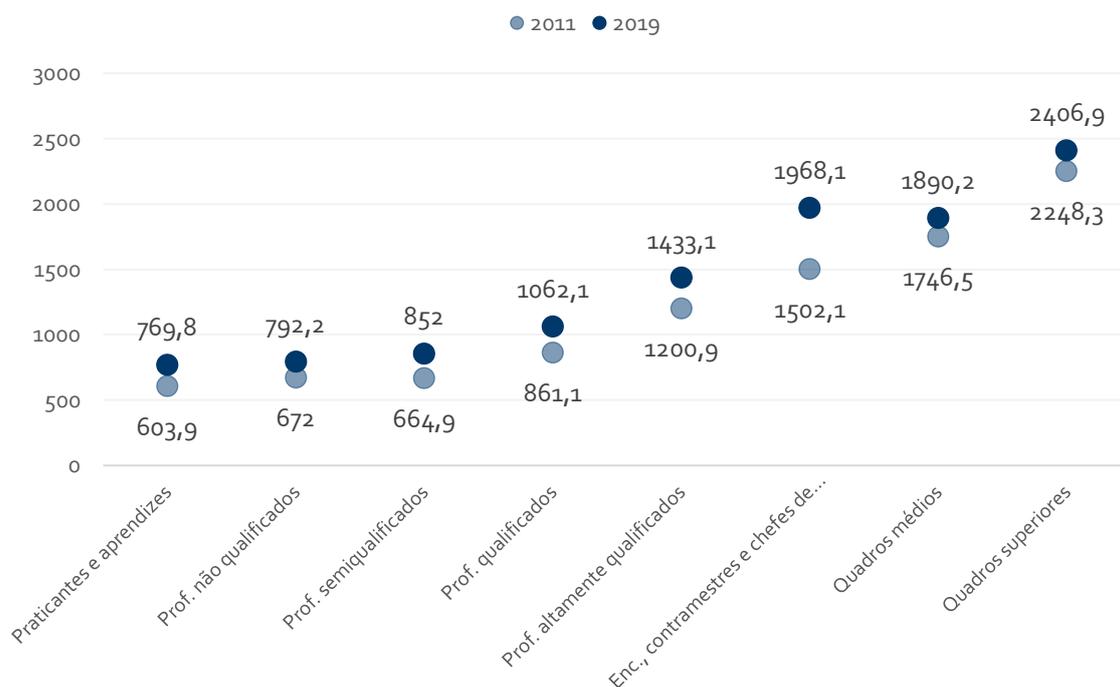


Figura A.65. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)

<sup>47</sup> Aprendizês e Praticantes: Trabalhadoras/es que, sob orientação de trabalhadoras/es especializadas/os, adquirem conhecimentos técnico-profissionais que lhes possam permitir desempenhar uma função administrativa, de produção ou outra. Não inclui pessoas abrangidas pelo Sistema de Aprendizagem. Profissional Não Qualificado: Trabalhadoras/es que executam tarefas simples, diversas e normalmente não especificadas, totalmente determinadas. Profissional Semiquualificado: Trabalhadoras/es com funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, normalmente rotineiras e, por vezes repetitivas. Profissional Qualificado: Trabalhadoras/es com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano e execução. Profissional Altamente Qualificado: Trabalhador/a com funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente. Encarregadas/os, Contramestres, Mestres e Chefes de Equipa: Empregadas/os com funções de orientação de um grupo de trabalho segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos profissionais especializados em determinado campo. Quadros e Técnicas/os Médios: Quadros e técnicas/os das áreas administrativas, comercial ou de produção com funções de organização e adaptação da planificação estabelecida superiormente, as quais requerem conhecimentos técnicos de nível médio. Quadros e Técnicas/os Superiores: Quadros e técnicas/os da área administrativa, comercial ou de produção da empresa com funções de coordenação nessas áreas de acordo com planificação estabelecida superiormente, bem como funções de responsabilidade, ambas requerendo conhecimentos técnico-científicos de nível superior (INE – Metainformação).

Entre 2011 e 2019, em todos os níveis de qualificação deu-se uma subida no ganho médio mensal das/os TCO, cujos aumentos percentuais variaram entre o valor mais baixo de +7.05% no ganho de TCO em quadros superiores e o valor mais alto +31.02% no de encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa, cujo valor em 2019 (1890,2€) se situa apenas abaixo do ganho médio mensal nos quadros superiores (2406,9€).

Permanecem com um ganho médio inferior a 1000€ mensais as/os praticantes e aprendizes (769,8€), profissionais não qualificados (792,2€) e profissionais semiqualeificados (852€).

Na Tabela A.9 **discriminam-se estes dados por sexo das/os TCO**, para 2019.

	Ganho médio mensal (€)		F. vs. M. (%)
	Feminino	Masculino	
Praticantes e aprendizes	719,3	807,3	-10.90
Profissionais não qualificados	735,2	833,5	-11.79
Profissionais semiqualeificados	762,7	952,4	-19.92
Profissionais qualificados	859,1	1153,4	-25.52
Profissionais altamente qualificados	1267,8	1508,8	-15.97
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1564,9	2072,1	-24.48
Quadros médios	1575,6	2085,7	-24.46
Quadros superiores	1739,1	2843,2	-38.83

Tabela A.9. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo e por nível de qualificação e respetiva disparidade salarial entre o ganho médio mensal das trabalhadoras relativamente ao ganho médio mensal dos trabalhadores; Oliveira de Azeméis: 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>48</sup>

Os dados da Tabela A.9 são claros e totalmente alinhados com aqueles que se discutiram a propósito da Figura A.63 e demonstrativos da disparidade salarial entre mulheres e homens, que é particularmente acentuada nas posições mais qualificadas, tal como é entre trabalhadoras e trabalhadores com níveis de escolaridade mais elevados. De facto, podemos constatar na Tabela que entre quadros superiores se verifica uma desvantagem salarial das mulheres próxima de -40% e é também de cerca de -25% nos quadros médios, na função de encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa e em profissionais qualificados.

<sup>48</sup> Alerta-se para o facto dos dados que constam nesta Tabela e na Figura A.65, provenientes da PORDATA, não serem totalmente coincidentes, em particular na função de encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa e em profissionais qualificados.

Aliás, em Oliveira de Azeméis, em termos médios, não existe nenhum nível de qualificação em que as mulheres atinjam os 2000€ mensais, enquanto que, entre os homens, esse valor é atingido, desde logo, pelos encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa.

De forma geral, os dados revelam que em todos os níveis de qualificação as trabalhadoras auferiram um ganho médio mensal inferior ao dos trabalhadores, com um hiato remuneratório mais acentuado em níveis que exigem um grau de especialização mais elevado.

A Figura A.66 ilustra o ganho médio mensal das/os TCO por setores de atividade económica e a sua variação entre os anos de 2011 e 2019.

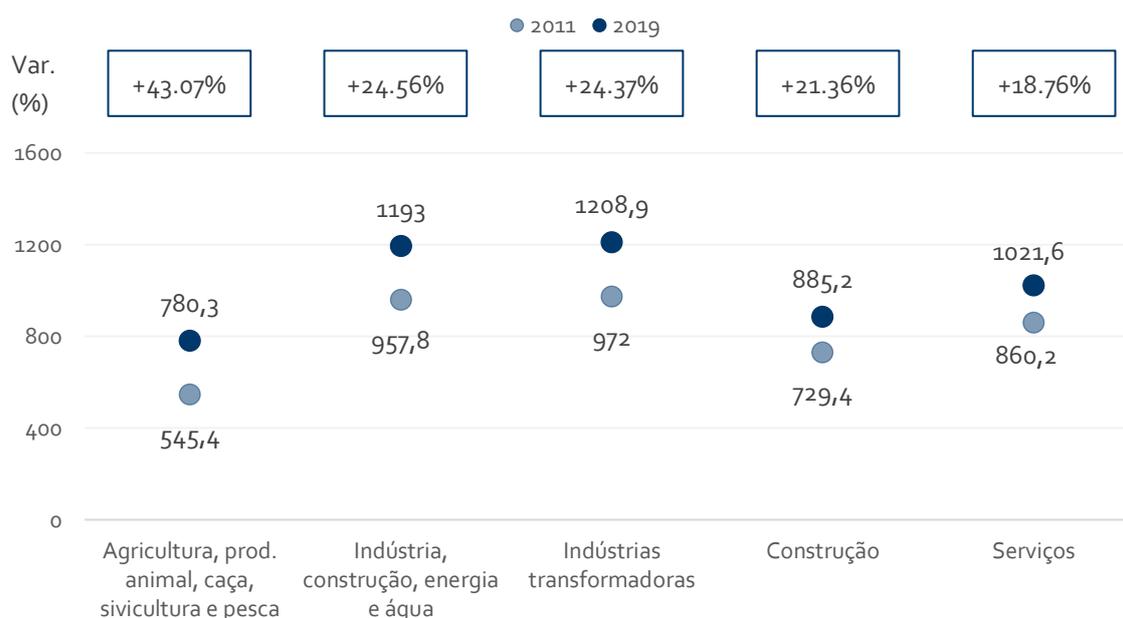


Figura A.66. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setores de atividade económica e variação; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)

De acordo com os dados da PORDATA, entre 2011 e 2019 todos os setores de atividade económica considerados registaram um aumento considerável do ganho médio das/os TCO.

O aumento mais saliente registou-se no setor da "Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca" (+43.07%), permanecendo, contudo, com valor médio mais baixo de todos os setores, situado em 780,3€ mensais em 2019.

Destaque-se também o setor das "Indústrias transformadoras", que constitui a principal atividade económica das empresas no município e que absorve mais de metade (58.83%) do pessoal ao serviço das empresas (cf. Figura A.36 e Figura A.47), no qual se verifica um aumento de +24.37%.

Contudo, é importante ter-se um padrão de comparação que harmonize os diferentes setores de atividade e pode tomar-se, para o efeito, os valores do salário mínimo nos mesmos anos. No setor da “Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca”, o salário médio passou de +12.45% acima do salário mínimo em 2011 para +30.05% acima desse valor em 2019, verificando-se também uma elevada evolução no setor dos “Serviços”, que passou de +43.37% acima do salário mínimo para +70.27%. Os setores das “Indústrias”, melhor remunerados, tanto em 2011 como em 2019, tinham salários médios em torno do dobro do salário mínimo nacional. No entanto, deve assinalar-se que o salário médio no setor da “Construção” passou a estar +47.53% acima do salário mínimo em 2019, quando em 2011 era de +50.39%.

Passemos agora a uma análise diferencial dos ganhos médios mensais entre mulheres e homens em cada um destes setores, apresentando na Figura A.67 os **dados por sexo das/os TCO** no ano de 2019.

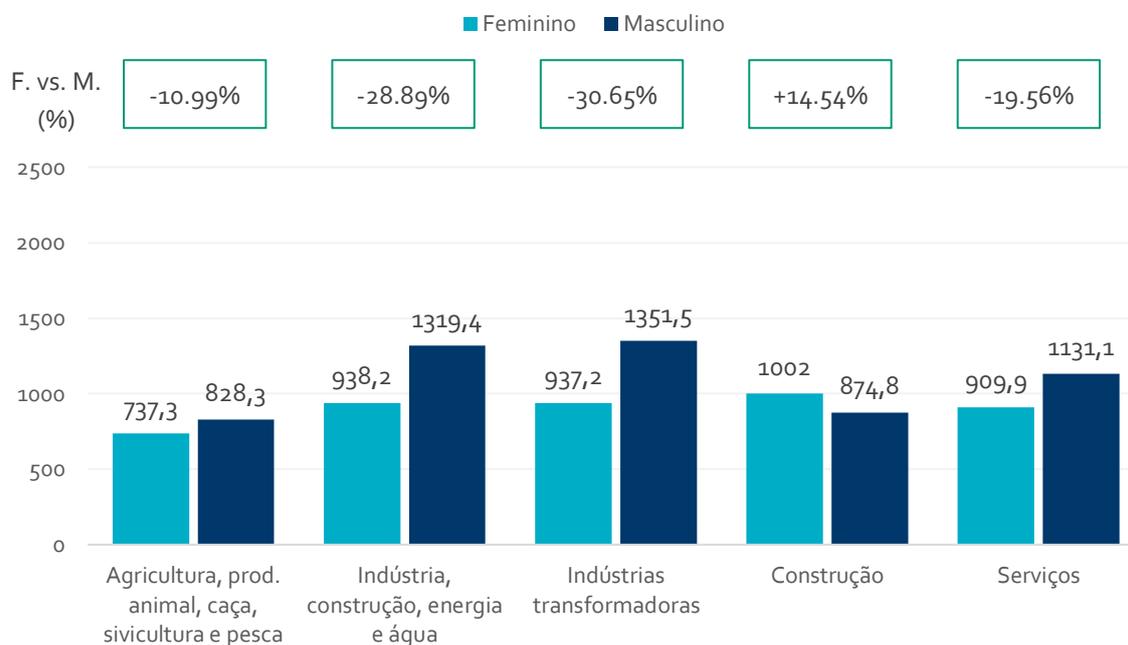


Figura A.67. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo e por setor de atividade económica e respetiva disparidade salarial entre o ganho médio mensal das trabalhadoras relativamente ao ganho médio mensal dos trabalhadores; Oliveira de Azeméis: 2019 (em euros e em percentagem; Fonte: PORDATA)

Na Figura A.67 destaca-se, logo à partida, **um perfil que é um indicador evidente da discriminação salarial entre mulheres e homens: o facto de não haver diferenciação no ganho médio auferido pelas mulheres consoante o setor de atividade.** Como pode verificar-se, as barras azul claro, que representam o ganho médio mensal das mulheres são, de grosso modo, muito aproximadas, com a exceção do setor da “Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e

pesca”. Ou seja, independentemente do setor de atividade, o salário médio mensal das mulheres situa-se em torno dos 1000€ mensais. Pelo contrário, entre os homens, verifica-se uma clara associação entre os setores de atividade (e, por inerência, as qualificações profissionais e académicas requeridas) e a variação do seu salário médio mensal.

Sem surpresa, como se assinala na parte superior da Figura A.67, à exceção do setor da “Construção”, em todos os restantes as mulheres auferem um salário médio mensal inferior ao dos homens. Contudo, aquele em que, de facto, têm um salário médio superior, o da “Construção”, é, seguramente, uma ilustração de um *confounding* entre fatores: neste setor, estarão fortemente representadas e em muito menor número mulheres com elevada qualificação, nomeadamente Engenheiras, cujos salários são muito superiores ao das dezenas de milhares de homens que desempenham funções menos qualificadas.

### A.4.5. POPULAÇÃO DESEMPREGADA

Nas figuras seguintes apresentam-se os dados estatísticos facultados pelo Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP), relativos às pessoas desempregadas em Oliveira de Azeméis inscritas no Centro de Emprego.

A Figura A.68 ilustra a **evolução do número de pessoas desempregadas em Oliveira de Azeméis inscritas no Centro de Emprego e a taxa de desemprego estimada, no final dos meses de janeiro de 2017 a 2021.**

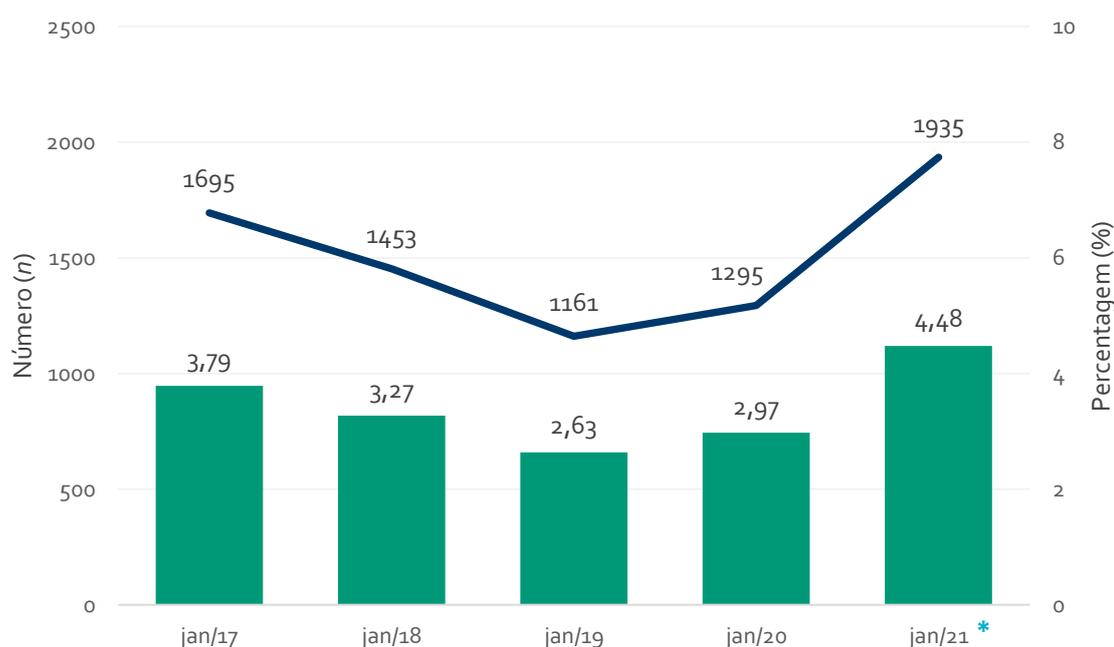


Figura A.68. Desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego (situação no fim do mês) e taxa de desemprego estimada; Oliveira de Azeméis: janeiro 2017 - janeiro 2021 (em número e em percentagem; Fonte: IEFP)<sup>49</sup>

Entre janeiro de 2017 e o mês homólogo de 2019, observou-se um decréscimo do número de desempregadas/os em Oliveira de Azeméis (-31.50%). No entanto, após este ano seguiu-se um aumento substancial até janeiro de 2021 de mais 774 pessoas (+66.67%), que traduz o impacto da crise pandémica de COVID-19 no mercado laboral. Neste último período foram registadas/os 1935 desempregadas/os, ultrapassando o valor registado no ano de 2017 em mais 240 pessoas inscritas.

<sup>49</sup> O cálculo da taxa de desemprego na população ativa foi efetuado com base nas estimativas anuais e nos dados provisórios dos Censos 2021 (\*) da população residente (por grupo etário) em Oliveira de Azeméis (INE).

De acordo com os dados provisórios dos Censos 2021, estima-se que a taxa de desemprego no município em janeiro de 2021 se situe em 4.48%, a mais alta dos 5 anos em análise, em termos homólogos. Na prática, no período de pouco mais de 2 anos dissiparam-se muitos mais postos de trabalho do que aqueles que tinham sido recuperados no período equivalente anterior. Não obstante, este valor situa-se inferior em cerca de -2 p.p. às taxas de desemprego estimadas para a região Norte (6.75%) e para o Continente (6.34%) no mesmo período.

No que respeita ao tempo de inscrição no Centro de Emprego, deve destacar-se o aumento de pessoas inscritas há menos de 1 ano: enquanto que em janeiro de 2017 representavam cerca de metade das/os inscritas/os (50.56%), em janeiro de 2021 subiram para cerca de 1/3 (67.60%, +17.04 p.p.), refletindo, portanto, a situação de desemprego gerada pela situação pandémica na região.

Relativamente à situação face ao emprego (procura de primeiro emprego ou de novo emprego), a quase totalidade das/os inscritas/os procurava novo emprego, tendo aumentado entre janeiro de 2017 e o homólogo de 2021 (88.55% e 92.71%, +4.16 p.p.).

Na Figura A.69 discrimina-se o número e percentagem de pessoas desempregadas por sexo, para janeiro de 2017 e de 2021.

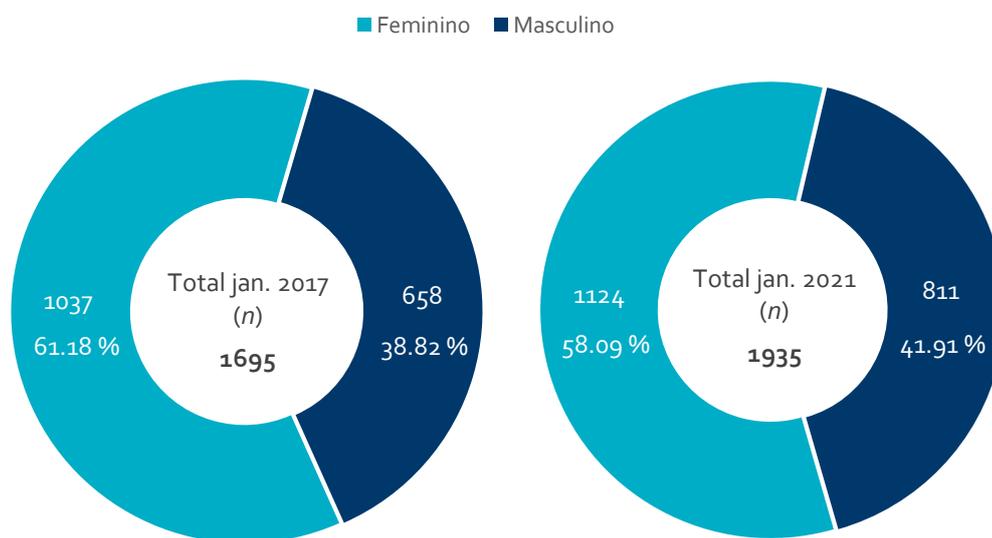


Figura A.69. Desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego (situação no fim do mês) por sexo; Oliveira de Azeméis: janeiro 2017 e janeiro 2021 (em número e em percentagem; Fonte: IEFP)

Uma análise por sexos revela a prevalência de pessoas desempregadas do sexo feminino, que tanto em janeiro de 2017 como no mesmo mês de 2021 representam mais de metade do total

de desempregadas/os (61.18% e 58.09%, respetivamente). Note-se, contudo, o aumento da percentagem de pessoas desempregadas do sexo masculino, passando de 38.82% para 41.91% (+3.09 p.p.).

Esta prevalência de mulheres no conjunto de pessoas desempregadas verifica-se também na região Norte e no Continente, representando, respetivamente, 57.15% e 55.91% do total de desempregadas/os em janeiro de 2021.

A Figura A.70 apresenta a **taxa de desemprego estimada entre as mulheres e homens em idade ativa em Oliveira de Azeméis, para janeiro de 2017 e janeiro de 2021.**

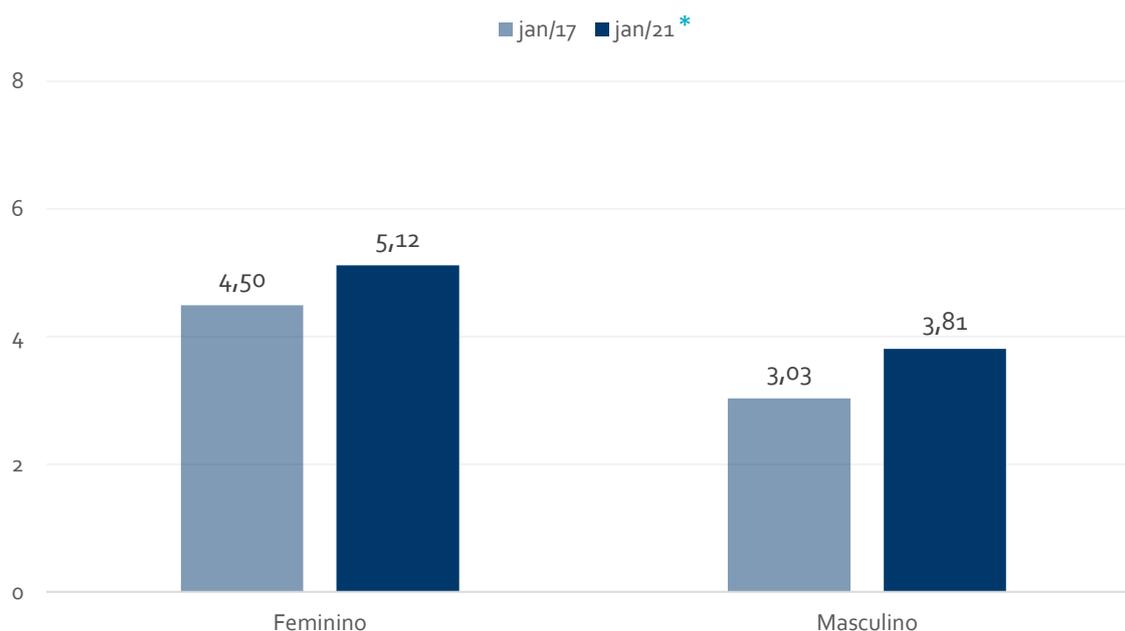


Figura A.70. Taxa de desemprego estimada, por sexo; Oliveira de Azeméis: janeiro 2017 e janeiro 2021 (em percentagem; Fonte: IEFP)<sup>50</sup>

Ponderando o peso relativo na população residente em idade ativa, feminina e masculina, em Oliveira de Azeméis (dados disponibilizados pelo INE), **as mulheres desempregadas em janeiro de 2021 representam cerca de 5.12% do total de mulheres residentes em idade ativa, proporção superior à dos homens desempregados, de 3.81% da população masculina em idade ativa.** Ou seja, a taxa de desemprego feminino era de 5.12%, superior à taxa de desemprego masculino de 3.81%.

<sup>50</sup> \* O cálculo das taxas de desemprego foi efetuado com base nas estimativas anuais de 2017 e nos dados provisórios dos Censos 2021 da população residente (por sexo) em Oliveira de Azeméis (INE).

A Figura A.71 apresenta a **distribuição percentual das pessoas desempregadas inscritas no Centro de Emprego por grupos etários**, entre os mesmos períodos.

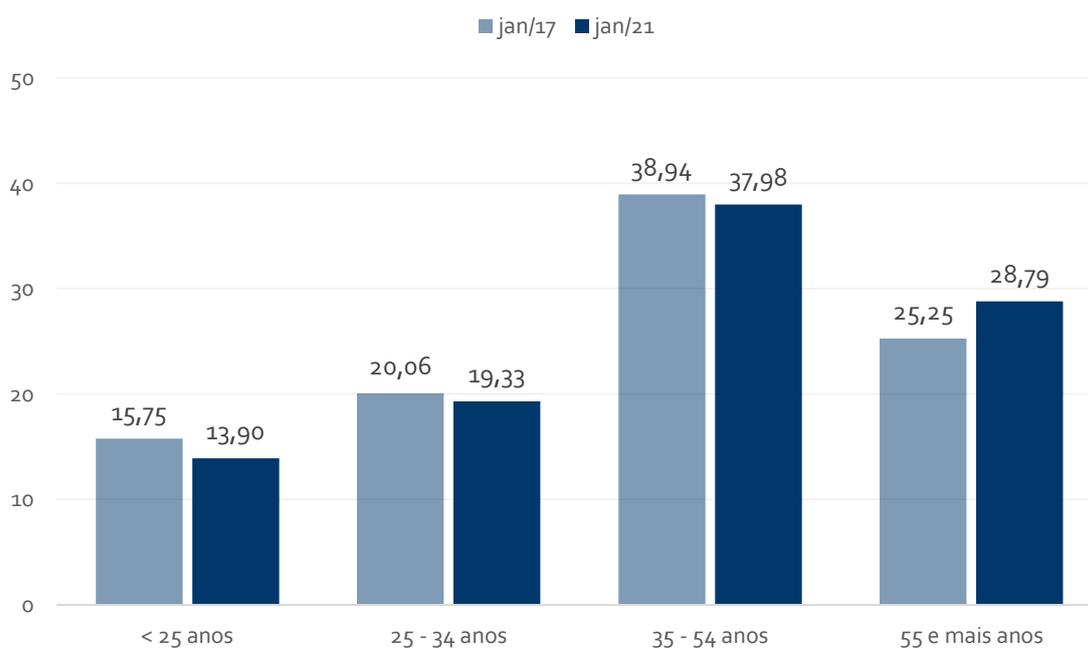


Figura A.71. Desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego por grupo etário (situação no fim do mês); Oliveira de Azeméis: janeiro 2017 e janeiro 2021 (em percentagem; Fonte: IEFP)

A maioria das/os desempregadas/os situa-se entre os 35 e os 54 anos, concentrando mais de 1/3 do total de pessoas desempregadas. Tal é expetável, dada a maior abrangência deste grupo etário face aos restantes analisados.

Tendo este aspeto em consideração, destaque-se a percentagem considerável de cerca de 1/4 de desempregadas/os com 55 e mais anos (28.79%), que subiu face a janeiro de 2017 (+3.53 p.p.). Alerta-se para o facto de que esta população desempregada, com idades mais avançadas, **representar, possivelmente, um menor potencial atrativo no mercado de trabalho, o que poderá constituir um constrangimento na sua (re)inserção laboral, tendo grande probabilidade de se tornar desempregadas/os de longa duração.**

Já as pessoas desempregadas com idade inferior a 25 anos, representam em janeiro de 2021 13.90% do total. Não obstante terem diminuído -1.85 p.p. face a em janeiro de 2017, revela ainda **uma percentagem elevada de jovens desempregadas/os**. A respeito desta subpopulação, deve assinalar-se que o desemprego jovem é superior em cerca de +2.38 p.p. às percentagens registadas na região Norte (11.34%) e no Continente (11.70%).

Na Figura A.72 discrimina-se a **distribuição das pessoas desempregadas por nível de escolaridade**.

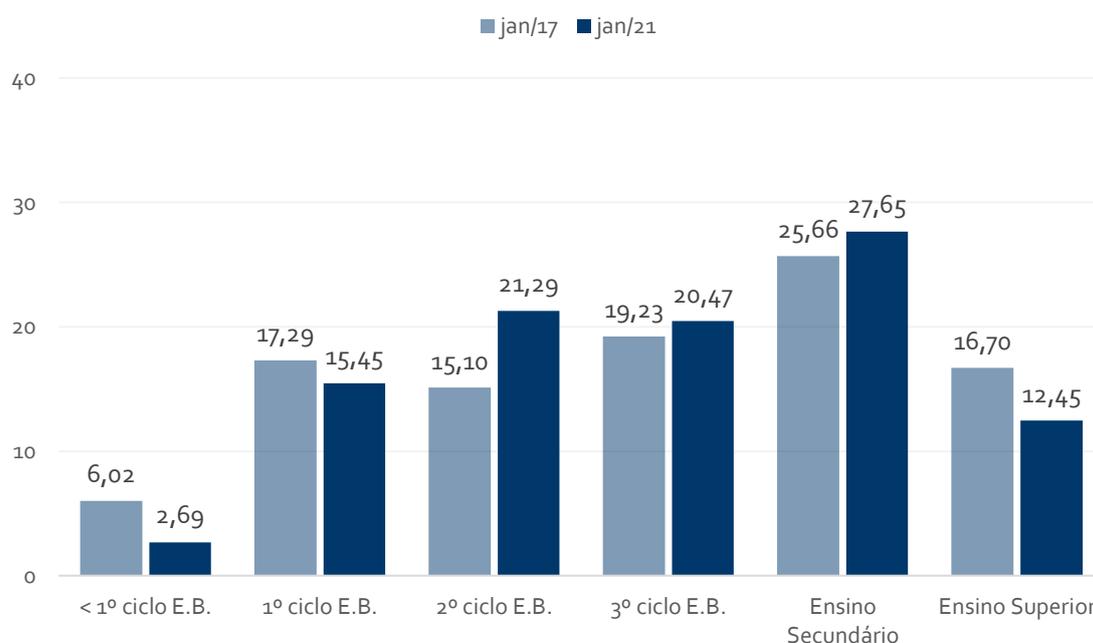


Figura A.72. Desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego por nível de escolaridade (situação no fim do mês); Oliveira de Azeméis: janeiro 2017 e janeiro 2021 (em percentagem; Fonte: IEFP)

No que respeita ao nível de escolaridade, têm maior representatividade as pessoas desempregadas com o Ensino Secundário (27.65%), seguindo-se as/os desempregadas/os com o 2º Ciclo (21.29%) e com o 3º Ciclo do E.B. (20.47%). Relativamente a janeiro de 2017, o peso destes três grupos aumentou, nomeadamente daquelas/es com o 2º Ciclo (+6.19 p.p.), sendo que nos restantes diminuiu.

Destes, destaque-se a redução do peso das/os desempregadas/os com nível de escolaridade inferior ao 1º Ciclo do E.B. (2.69%, -3.33 p.p. face a janeiro de 2017) e com o Ensino Superior (12.45%, -4.24 p.p.).

A Figura A.73 mostra o **número de colocações no mercado de trabalho de pessoas desempregadas através do Centro de Emprego entre os anos de 2017 e 2021 e a respetiva distribuição por sexo**.

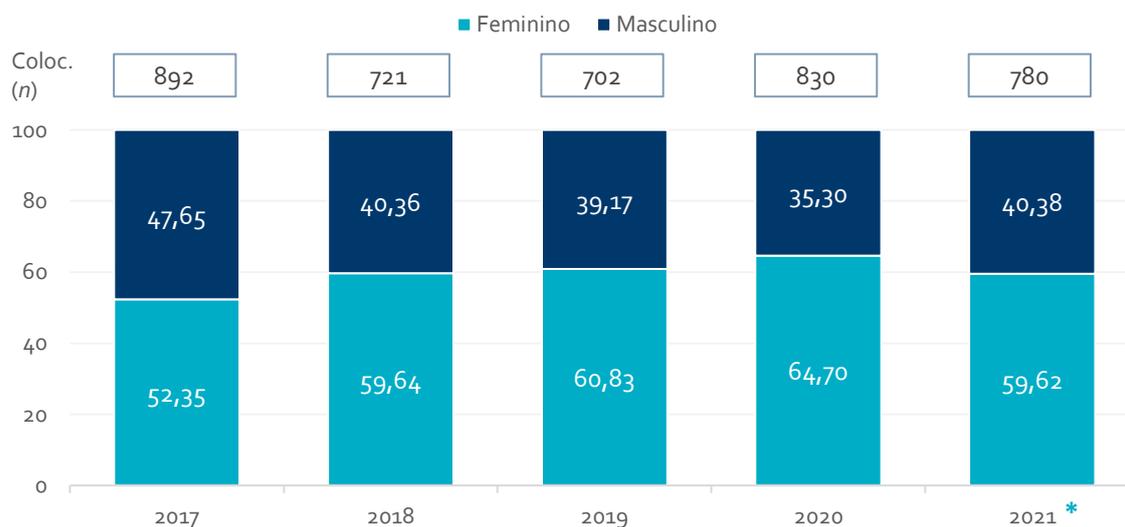


Figura A.73. Colocações efetuadas de desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego; Oliveira de Azeméis: 2017 - 2021 (em número e em percentagem; Fonte: IEFP)<sup>51</sup>

Entre 2017 e 2021, foram colocadas no mercado de trabalho através do Centro de Emprego uma média de 785 pessoas desempregadas, com a maioria das pessoas colocadas do sexo feminino.

Em suma, tendo por base o final dos meses de janeiro entre os anos de 2017 e 2021, verificou-se um **aumento acentuado do número de pessoas desempregadas inscritas no Centro de Emprego em Oliveira de Azeméis nos últimos dois anos que contrariou a tendência de decréscimo verificada desde 2017**, reflexo das consequências da crise pandémica de COVID-19 que se instalou no país. Não obstante, **a taxa de desemprego estimada para o município neste último ano revela-se inferior àquelas da região Norte e do Continente**. No que respeita à caracterização das pessoas desempregadas, a maioria mantém-se composta por pessoas do sexo feminino e, relativamente a 2017, salienta-se um aumento na percentagem de desempregadas/os com idades mais avançadas, de 55 ou mais anos, e com escolaridade entre o 2º Ciclo do E.B. e o Ensino Secundário, correspondente à escolaridade obrigatória.

Em termos de colocações no mercado de trabalho, verifica-se que a maioria das colocações efetuadas através do Centro de Emprego foram de pessoas desempregadas do sexo feminino, demonstrando o **papel do Centro de Emprego como um “agente público” que assegura a não-discriminação das mulheres no acesso ao mercado de trabalho**. Será importante a colaboração com esta entidade para aferir os fatores que permitem o maior “sucesso” da sua atividade entre as mulheres do que entre os homens.

<sup>51</sup> Cálculos efetuados com base nas colocações ao longo dos meses dos anos considerados.

\* À data da elaboração do presente documento, não se encontravam ainda disponíveis dados para o mês de dezembro de 2021, pelo que são apresentados os dados entre os meses de janeiro a novembro.

## A.4.6. POPULAÇÃO BENEFICIÁRIA DE APOIOS SOCIAIS

### A.4.6.1. SUBSÍDIOS DE DESEMPREGO

A Figura A.74 ilustra a **evolução do número de beneficiárias/os de subsídios de desemprego da Segurança Social** entre os anos de 2014 e 2020, bem como a respetiva **proporção na população residente em Oliveira de Azeméis em idade ativa (15 a 64 anos)**.<sup>52</sup>

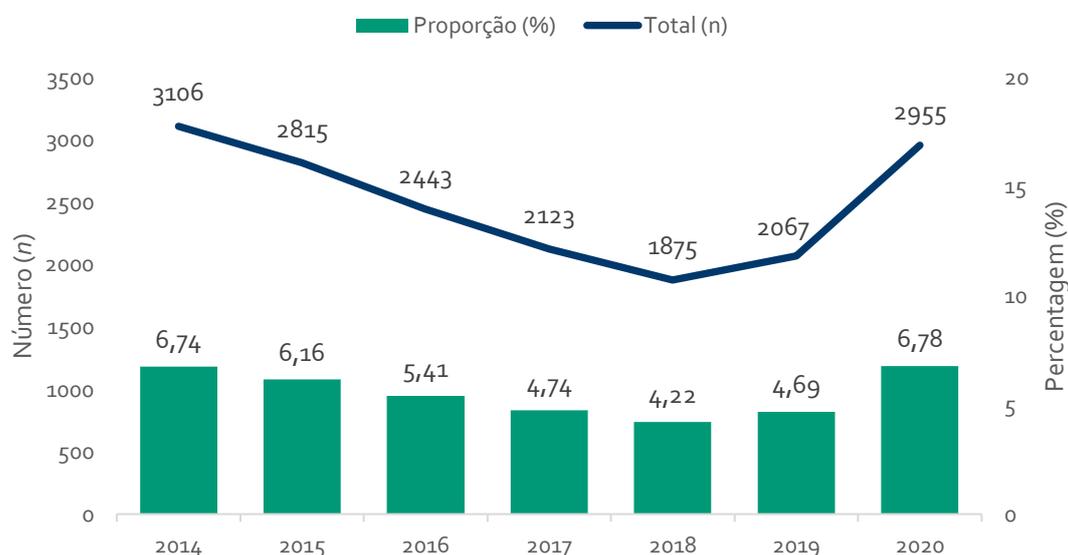


Figura A.74. Beneficiárias/os de subsídios de desemprego da Segurança Social e proporção na população residente em idade ativa; Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número e em percentagem; Fonte: INE)<sup>53</sup>

O perfil evolutivo do número de beneficiárias/os de subsídios de desemprego assemelha-se àquele verificado anteriormente a respeito do número de pessoas desempregadas inscritas no Centro de Emprego em Oliveira de Azeméis (cf. Figura A.68). Entre 2014 e 2018, verifica-se um decréscimo progressivo de beneficiárias/os destes subsídios, sendo que 2018 foi o único ano do período considerado que registou um valor abaixo de 2000 beneficiárias/os. Invertendo esta tendência, deu-se até 2020 um aumento muito expressivo, fixando-se em 2955 beneficiárias/os, i.e., um

<sup>52</sup> Beneficiária/o: Pessoa inscrita como titular do direito a proteção social no âmbito dos Regimes da Segurança Social, contributivos e não contributivos (INE – Metainformação).

Subsídio de desemprego: Prestação pecuniária concedida aos trabalhadores que reúnam, na generalidade, as seguintes condições: terem sido trabalhadores por conta de outrem, durante, pelo menos, 540 dias de trabalho com o correspondente registo de remuneração num período de 24 meses imediatamente anterior à data de desemprego; tenham capacidade e disponibilidade para o trabalho; estejam em situação de desemprego involuntário; estejam inscritos nos centros de emprego; contribuam sobre salários reais (INE – Metainformação).

<sup>53</sup> O cálculo da proporção na população em idade ativa (15 a 64 anos) teve por base as estimativas anuais da população residente do INE para os respetivos anos.

acréscimo de 1080 pessoas desde 2018 (+57.60%).

Assim, estima-se que, em 2020, 6.78% da população residente em Oliveira de Azeméis beneficie de subsídios de desemprego, a proporção mais alta desde o ano de 2014 (5.27%).

A Figura A.75 permite comparar a **proporção, total e por sexo, das/os beneficiárias/os de subsídios de desemprego na população residente em idade ativa** em Oliveira de Azeméis e nos territórios de referência, no ano de 2020.

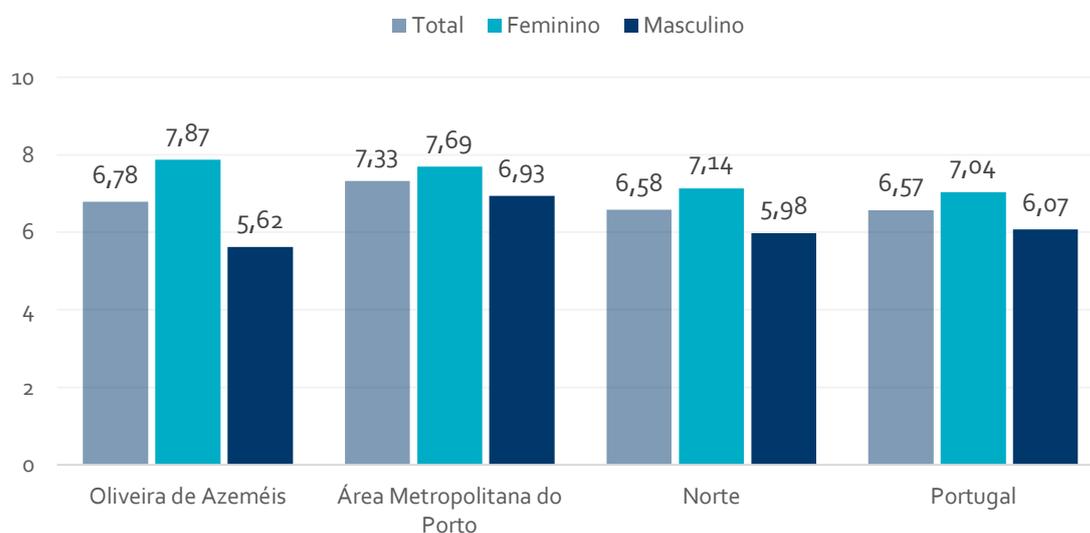


Figura A.75. Proporção de beneficiárias/os de subsídios de desemprego da Segurança Social na população residente em idade ativa: total e por sexo; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>54</sup>

Em 2020, verifica-se a proporção de beneficiárias/os de subsídios de desemprego na população residente em idade ativa em Oliveira de Azeméis (6.78%) é a segunda mais elevada, a seguir à Área Metropolitana do Porto (7.33%).

Contudo, quando analisado em função do sexo das pessoas beneficiárias, verifica-se que (1) a percentagem de beneficiárias/os de subsídios de desemprego é sempre superior nas mulheres e (2) em Oliveira de Azeméis é onde se encontra a maior diferença destas em relação aos homens (7.87% vs. 5.62%). Aliás, do total de 2955 beneficiárias/os em 2020, a maioria são mulheres (1778 beneficiárias), representando 60.17% (vs. 39.83% nos homens, 1177 beneficiários).

<sup>54</sup> Cf. Nota de rodapé 53.

#### A.4.6.2. RENDIMENTO SOCIAL DE INSERÇÃO (RSI)

A Figura A.76 apresenta a **evolução, entre 2014 e 2020, do número de beneficiárias/os de subsídios do rendimento social de inserção** da Segurança Social em Oliveira de Azeméis e a respetiva **proporção na população residente em idade ativa**.<sup>55</sup>

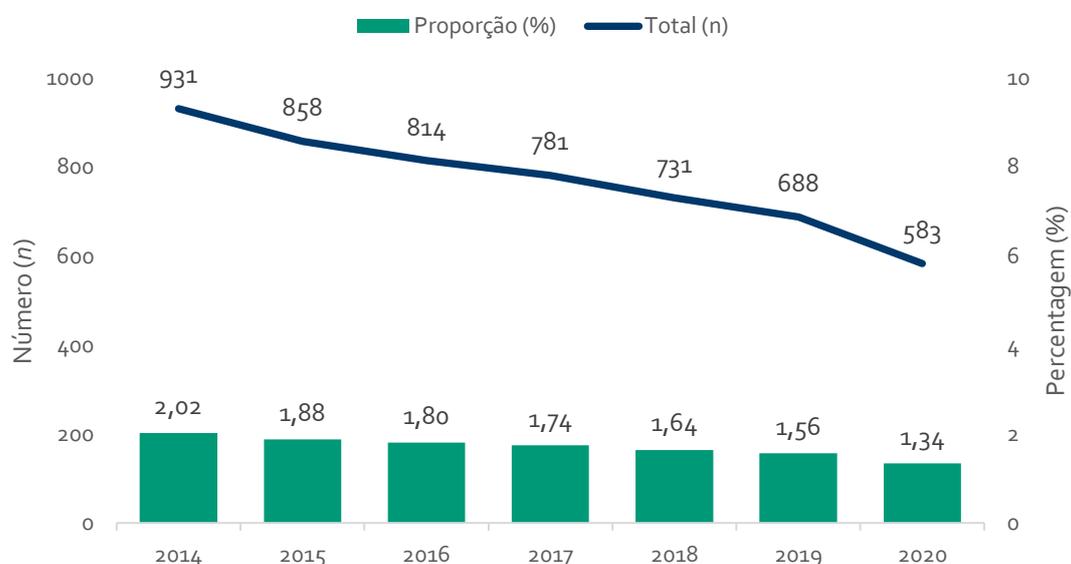


Figura A.76. Beneficiárias/os do rendimento social de inserção da Segurança Social e proporção na população residente em idade ativa; Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número e em percentagem; Fonte: INE)<sup>56</sup>

Relativamente às pessoas que beneficiam do rendimento social de inserção no município, observa-se um decréscimo progressivo de 931 beneficiárias/os em 2014 para 583 em 2020, o que perfaz uma redução percentual de -37.38% (menos 348 pessoas). Consequentemente, decresceu o peso das/os beneficiários deste apoio na população em idade ativa, passando de cerca de 2.02% para 1.34%.

<sup>55</sup> Rendimento social de inserção: Apoio destinado a proteger as pessoas que se encontrem em situação de pobreza extrema, sendo constituído por: uma prestação em dinheiro para assegurar a satisfação das suas necessidades mínimas, e um programa de inserção que integra um contrato (conjunto de ações estabelecido de acordo com as características e condições do agregado familiar do requerente da prestação, visando uma progressiva inserção social, laboral e comunitária dos seus membros (Retirado de <https://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>, acedido pela última vez a 23 de novembro de 2021).

<sup>56</sup> Cf. Nota de rodapé 53.

A Figura A.77 contrasta a **proporção, total e por sexo, das/os beneficiárias/os deste apoio na população residente em idade ativa** em Oliveira de Azeméis e nos territórios de referência, no ano de 2020.

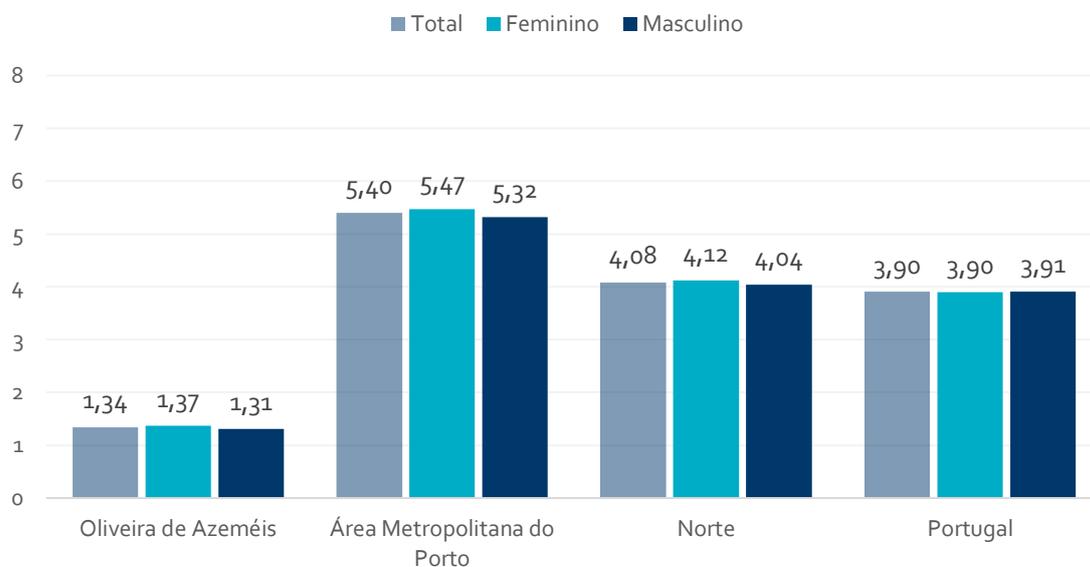


Figura A.77. Proporção de beneficiárias/os do rendimento social de inserção da Segurança Social na população residente em idade ativa: total e por sexo; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>57</sup>

Comparando os territórios assinalados, observa-se no município uma proporção muito inferior de beneficiárias/os de RSI na população residente. Enquanto que em Oliveira de Azeméis se estima que 1.34% da população residente em idade ativa beneficie de RSI, este valor é de 3.9% (+2.57 p.p.) para o país, 4.08% (+2.75 p.p.) para a região Norte e de 5.40% (+4.06 p.p.) para a Área Metropolitana do Porto.

Do total de 938 beneficiárias/os em 2020, 53% são mulheres (309 beneficiárias) e 47% homens (274 beneficiários). Contudo, ponderando o peso nas respetivas populações em idade ativa, verificam-se proporções muito próximas entre as/os beneficiárias/os de ambos sexos (1.37% das mulheres vs. 1.31% dos homens). O mesmo se verifica para os territórios de referência que, como mencionado, registam valores muito superiores aos do município.

<sup>57</sup> Cf. Nota de rodapé 53.

### A.4.6.3. SUBSÍDIOS DE DOENÇA

A Figura A.78 apresenta os dados da PORDATA respeitantes à evolução do **número de beneficiárias/os de subsídio de doença** em Oliveira de Azeméis entre 2014 e 2020 e a respetiva **proporção na população residente em idade ativa**.<sup>58</sup>

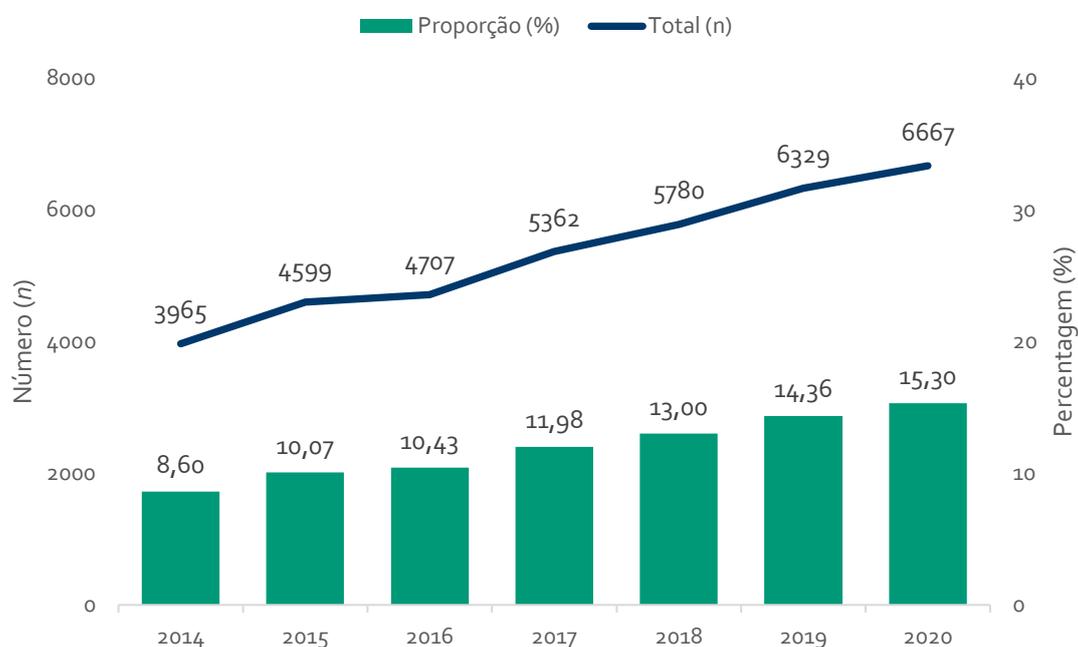


Figura A.78. Beneficiárias/os do subsídio de doença da Segurança Social e proporção na população residente em idade ativa; Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>59</sup>

Como a Figura A.78 demonstra, observa-se um elevado e progressivo crescimento do número de pessoas às quais foi atribuído o subsídio de doença desde 2014, passando de 3965 pessoas nesse ano para 6667 em 2020 (mais 2702 pessoas), o que perfaz um aumento substancial de +68.15%.

Assim, em termos proporcionais, enquanto em 2014 se estima que 8.60% dos residentes em Oliveira de Azeméis em idade ativa beneficiassem de subsídio de doença, em 2020 esse valor subiu para cerca de 15.30% (+6.70 p.p.).

<sup>58</sup> Subsídio de doença: Prestação atribuída ao beneficiário para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário para o trabalho, por motivo de doença. Considera-se doença, toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de ato da responsabilidade de terceiro pelo qual seja devida indemnização, que determine incapacidade para o trabalho (Retirado de <https://www.seg-social.pt/subsidio-de-doenca>, acedido pela última vez a 23 de novembro de 2021).

<sup>59</sup> Cf. Nota de rodapé 53.

A Figura A.79 apresenta a **proporção, total e por sexo, das/os beneficiárias/os de subsídio de doença na população residente em idade ativa** em Oliveira de Azeméis e nos territórios de referência, no ano de 2020.

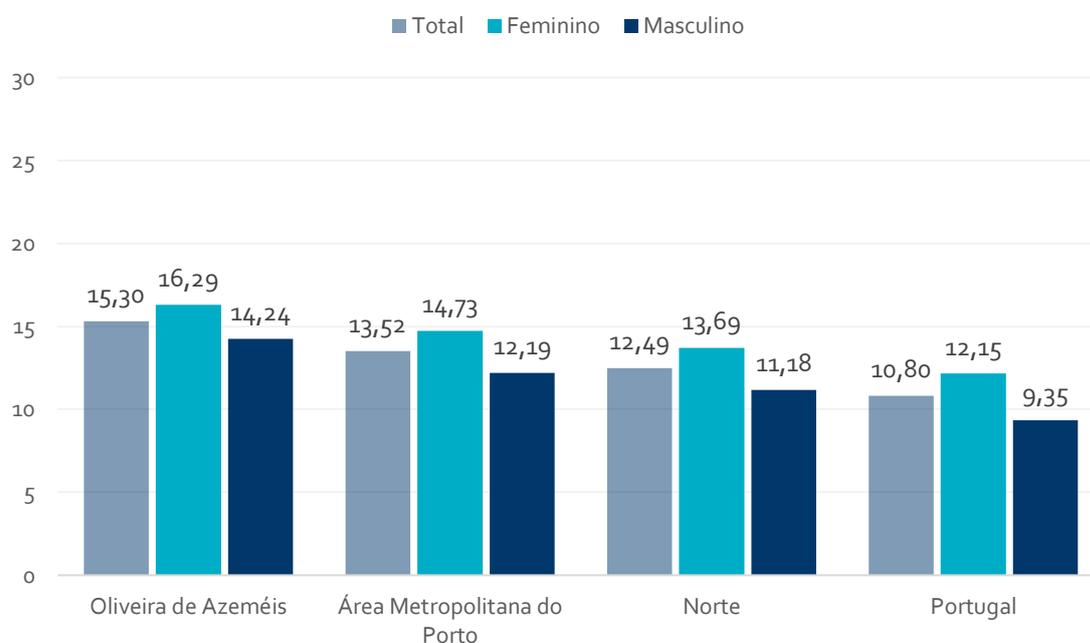


Figura A.79. Proporção de beneficiárias/os do subsídio de doença da Segurança Social na população residente em idade ativa: total e por sexo; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em percentagem; Fonte: PORDATA)<sup>60</sup>

**O contraste com os territórios de referência permite apurar que a proporção de residentes que beneficiam deste subsídio é muito superior no município (15.30%), ao qual se segue a Área Metropolitana do Porto, na qual correspondem a 13.52% (-1.78 p.p.), a região Norte com 12.49% (-2.82 p.p.) e o país com 10.80% (-4.50 p.p.).**

**Em todos os territórios, a proporção de mulheres em idade ativa com subsídio de doença é superior àquela registada nos homens.** O diferencial entre a proporção de beneficiárias/os de ambos os sexos variou entre 2.05 p.p. em Oliveira de Azeméis (16.29% mulheres beneficiárias vs. 14.24% homens beneficiários) e 2.80 em Portugal (12.15% vs. 9.35%, respetivamente).

<sup>60</sup> Cf. Nota de rodapé 53.

#### A.4.6.4. PRESTAÇÃO SOCIAL PARA A INCLUSÃO

De acordo com os dados do INE para o ano de 2020, 828 pessoas em Oliveira de Azeméis beneficiavam da **prestação social para a inclusão**, mais 95 pessoas que em 2019 (733 beneficiárias/os). Destes, 54.59% eram mulheres (452 beneficiárias) e 45.41% homens (376 beneficiários).<sup>61</sup>

A Figura A.8o ilustra a **proporção, total e por sexo, das/os beneficiárias/os da prestação social para a inclusão na população residente em idade ativa** no município e nos territórios de referência, no ano de 2020.

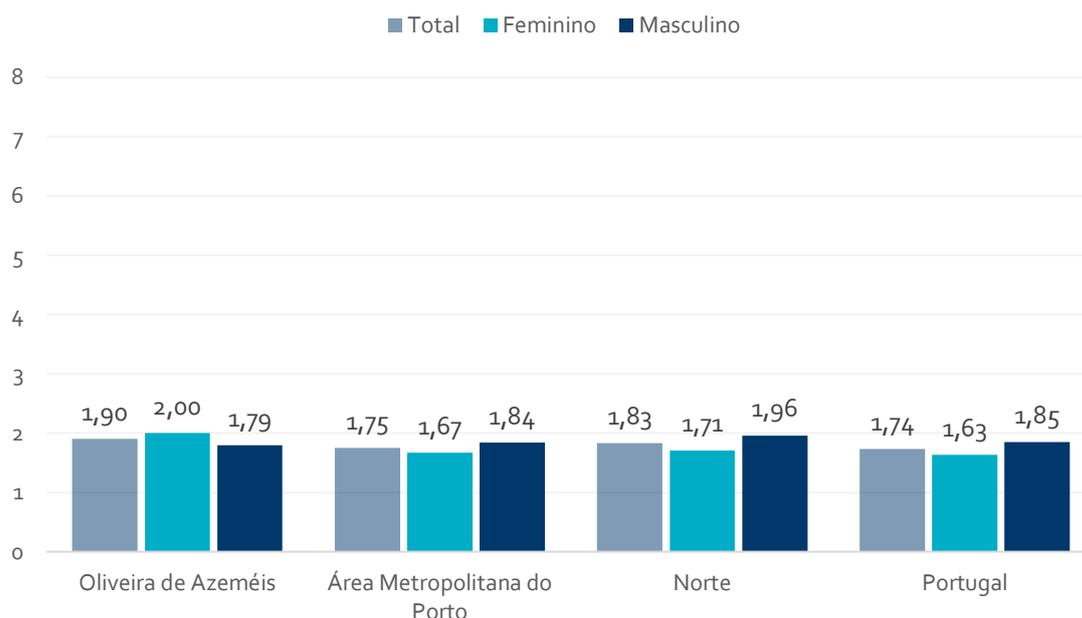


Figura A.8o. Proporção de beneficiárias/os da prestação social para a inclusão da Segurança Social na população residente em idade ativa: total e por sexo; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em percentagem; Fonte: INE)<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Prestação social para a inclusão: Prestação pecuniária mensal que visa melhorar a proteção social de pessoas com deficiência/incapacidade, tendo em vista promover a proteção familiar, a autonomia e a inclusão social das pessoas com deficiência, assim como combater situações de pobreza das pessoas com deficiência ou da sua família. Os residentes no país com idades compreendidas entre os 18 anos e a idade legal de reforma em vigor, e com um grau de incapacidade, devidamente certificada, igual ou superior a 60%, têm acesso à prestação. O montante mensal da prestação é variável e depende do valor de referência anual fixado em portaria do governo, do grau de incapacidade e do nível de rendimentos do beneficiário ou do seu agregado familiar (INE – Metainformação).

<sup>62</sup> Cf. Nota de rodapé 53.

Ao contrário dos territórios de referência, em Oliveira de Azeméis a proporção estimada de mulheres em idade ativa que beneficiam deste apoio (2%) é superior à dos homens (1.79%), apresentando ainda a proporção mais elevada de mulheres beneficiárias e mais baixa de homens beneficiários.

#### A.4.6.5. PRINCIPAIS PRESTAÇÕES FAMILIARES DA SEGURANÇA SOCIAL

##### A.4.6.5.1. LICENÇA PARENTAL INICIAL

A Figura A.81 apresenta a evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial entre os anos de 2014 e 2020.<sup>63</sup>

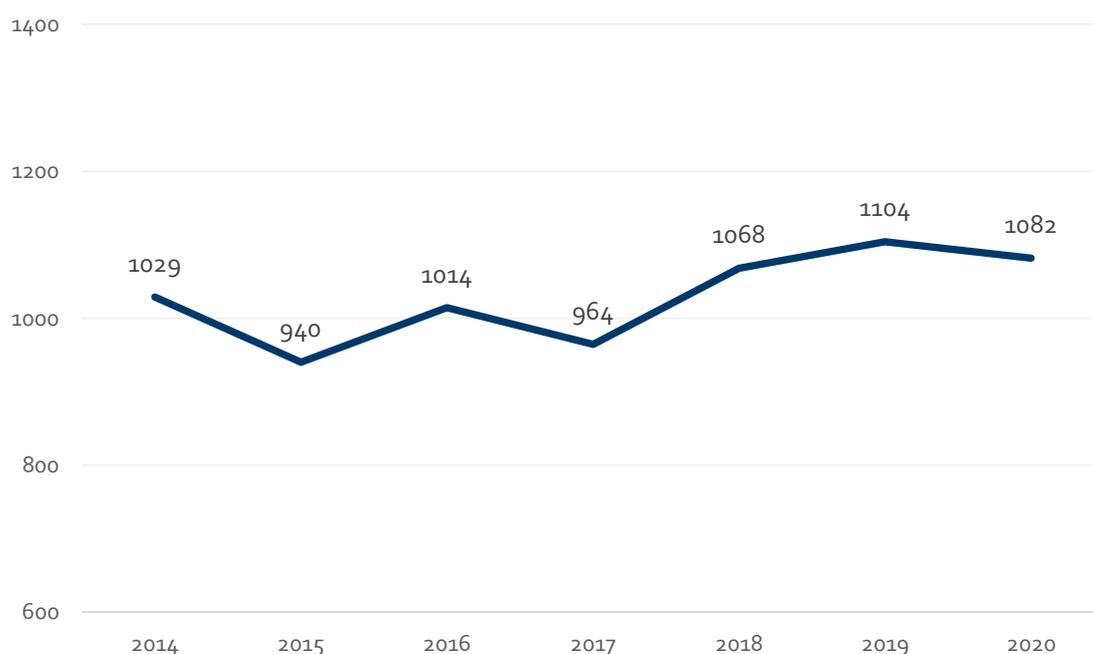


Figura A.81. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social; Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número; Fonte: INE)

Em 2020, foram registadas 1082 pessoas a beneficiar de licença parental inicial no município de Oliveira de Azeméis, um número que se manteve relativamente estável durante o período compreendido desde 2014.

No que concerne ao sexo das/os beneficiárias/os, observa-se uma distribuição equilibrada, sendo que destas/es 50.09% (542) eram mães e 49.91% (540) pais.

<sup>63</sup> Licença parental: Licença no âmbito da proteção à parentalidade que confere o direito à mãe e ao pai trabalhadores de se ausentarem do trabalho durante o período de impedimento do exercício da atividade laboral. Inclui beneficiárias/os com duração de licenças parentais iniciais mãe/pai e licenças sociais parentais iniciais mãe/pai. (INE – Metainformação).

#### A.4.6.5.2. ABONO DE FAMÍLIA PARA CRIANÇAS E JOVENS

A Figura A.82 apresenta a **evolução do número de beneficiárias/os (requerentes) do abono de família para crianças e jovens e de descendentes ou equiparadas/os (titulares)** com residência em Oliveira de Azeméis, entre os anos de 2014 e 2020.<sup>64</sup>

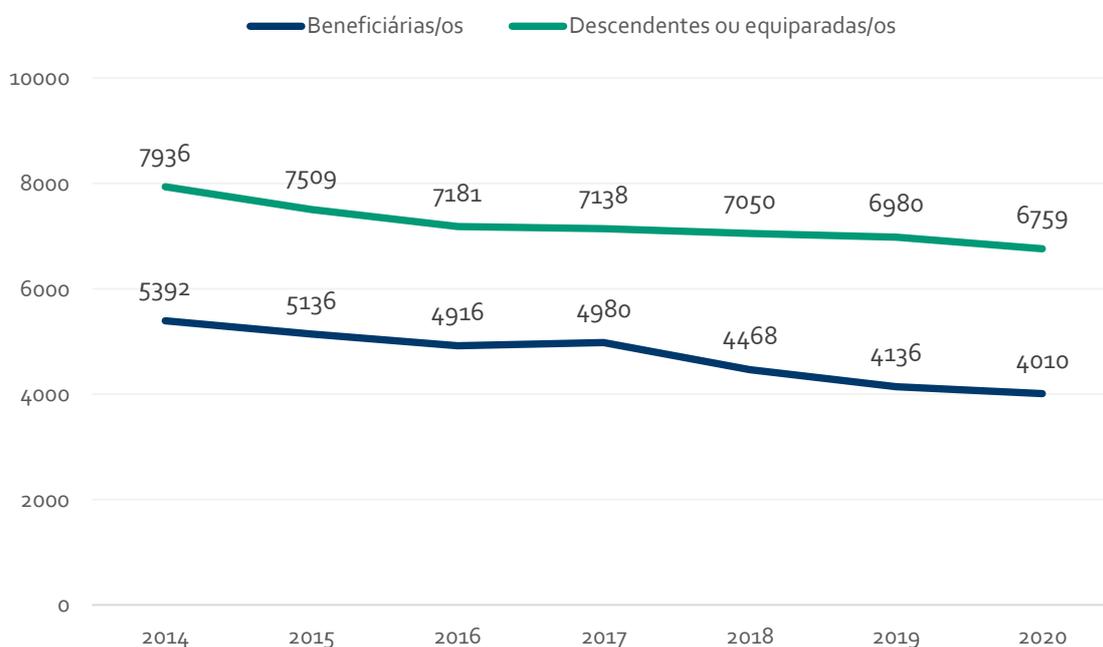


Figura A.82. Beneficiárias/os e descendentes ou equiparadas/os do abono de família para crianças e jovens da Segurança Social; Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número; Fonte: PORDATA)

No período em análise, observa-se em Oliveira de Azeméis um decréscimo do número de beneficiárias/os do abono de família para crianças e jovens, passando de 5392 pessoas em 2014 para 4010 em 2020 (menos 1382 beneficiárias/os, -25.63%), bem como do número de descendentes ou equiparadas/os, de 7936 para 6759 (menos 1177, -14.83%).

Contudo, como visto anteriormente (cf. Figura A.8 da subsecção "A.3.2. POPULAÇÃO RESIDENTE"), apesar dos indicadores natalidade se terem mantido estáveis ao nível do município durante este período é estimado um decréscimo da população mais jovem. Este fenómeno estará, assim, associado ao decréscimo na atribuição do abono de família para crianças e jovens, ao invés

<sup>64</sup> Abono de família para crianças e jovens: Prestação em dinheiro atribuída mensalmente, com o objetivo de compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens (Retirado de <https://www.seg-social.pt/abono-de-familia-para-criancas-e-jovens>, acedido pela última vez a 23 de novembro de 2021).

de indicar a diminuição da necessidade das famílias e das crianças e jovens em beneficiar deste apoio.

#### A.4.6.5.3. SUBSÍDIO POR ASSISTÊNCIA DE TERCEIRA PESSOA

A Figura A.83 mostra a **evolução do número de beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa**, no mesmo período.<sup>65</sup>

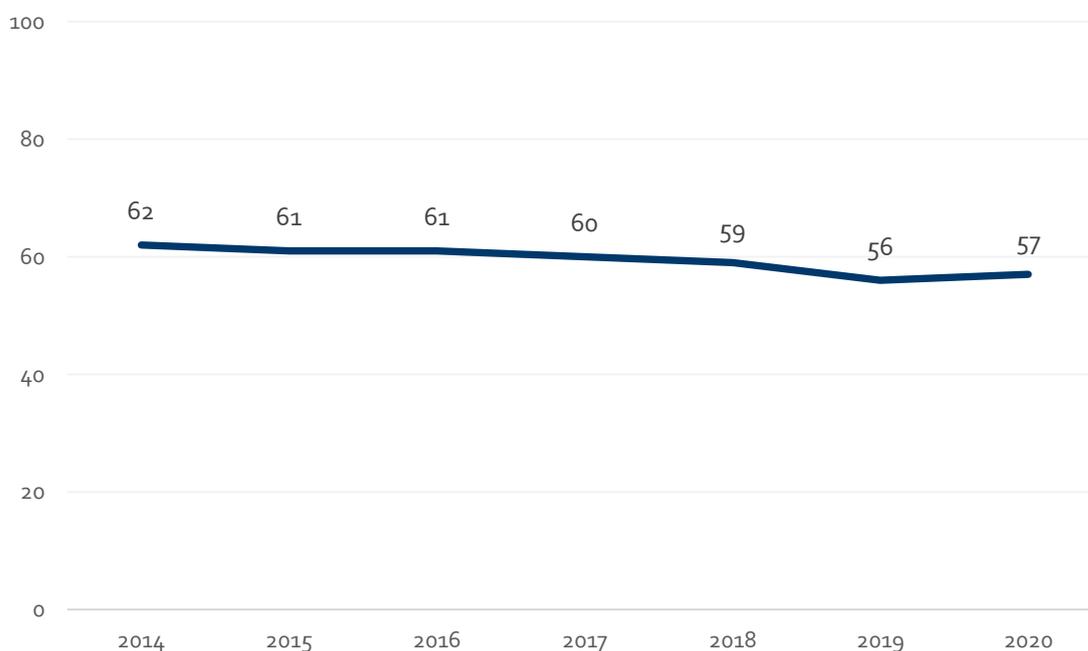


Figura A.83. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa da Segurança Social; Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número; Fonte: INE)

Entre 2014 e 2020, o número de beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa manteve-se em torno de 60.

<sup>65</sup> Subsídio por assistência de terceira pessoa: É uma prestação mensal em dinheiro que se destina a compensar as famílias com descendentes, a receber abono de família com bonificação por deficiência, que estejam em situação de dependência e que necessitem do acompanhamento permanente de 3.ª pessoa (Retirado de <https://www.seg-social.pt/subsidio-por-assistencia-de-3-pessoa>, acedido pela última vez a 23 de novembro de 2021).

#### A.4.6.6. PENSIONISTAS

A Figura A.84 apresenta a **evolução do número de beneficiárias/os de pensões de velhice, sobrevivência e invalidez** em Oliveira de Azeméis, entre os anos de 2014 e 2020.<sup>66</sup>

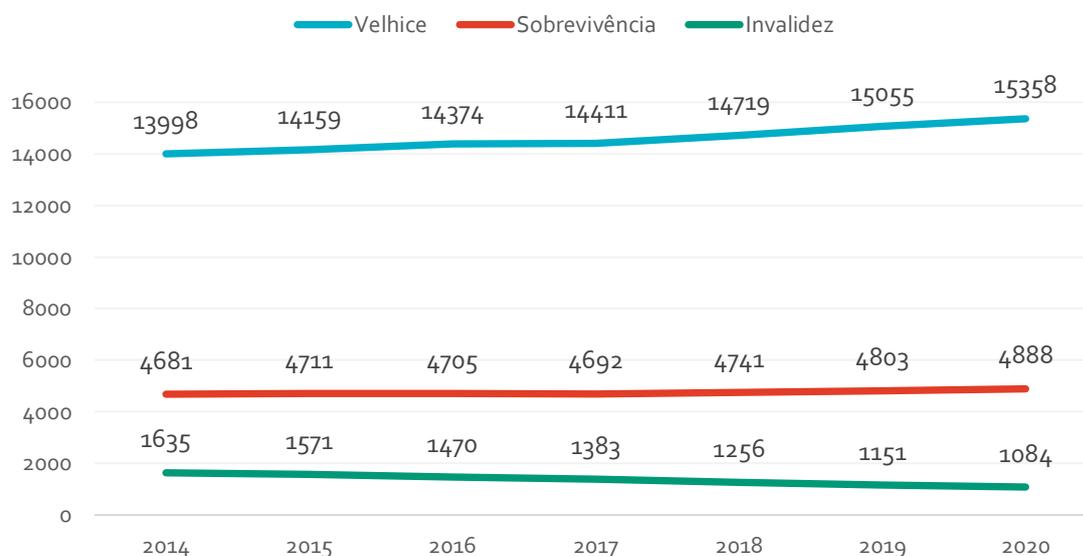


Figura A.84. Pensionistas por tipo de pensão (velhice, sobrevivência e invalidez); Oliveira de Azeméis: 2014-2020 (em número; Fonte: INE)<sup>67</sup>

Dado o envelhecimento populacional a que se tem assistido, não só ao nível do município, como por todo o território nacional (cf. Tabela A.3 e Figura A.19, da subsecção “A.3.2. POPULAÇÃO RESIDENTE”), é expectável o aumento verificado na atribuição de pensões de velhice, que passou de 133998 beneficiárias/os em 2014 para 15358 em 2020 (mais 1360 beneficiárias/os, +9.72%).

O mesmo fenómeno poderá estar relacionado com o ligeiro aumento nas pensões de sobrevivência, cujas/os beneficiárias/os passaram de 4681 em 2014 para 4888 em 2020 (mais 207 beneficiárias/os, +4.42%).

<sup>66</sup> Pensão de velhice: A pensão de velhice é um valor pago mensalmente, destinado a proteger os beneficiários do regime geral de Segurança Social, na situação de velhice, substituindo as remunerações de trabalho (Retirado de <https://www.seg-social.pt/pensao-de-velhice>).

Pensão de invalidez: É um valor pago mensalmente, destinado a proteger os beneficiários do regime geral de Segurança Social nas situações de incapacidade permanente para o trabalho. Considera-se invalidez toda a situação incapacitante, de causa não profissional, que determine incapacidade permanente para o trabalho (Retirado de <https://www.seg-social.pt/pensao-de-invalidez>).

Pensão de sobrevivência: Prestação em dinheiro, atribuída mensalmente, que se destina a compensar os familiares do beneficiário da perda de rendimentos de trabalho resultante da morte deste (Retirado de <https://www.seg-social.pt/pensao-de-sobrevivencia>, acedidos pela última vez a 23 de novembro de 2021).

<sup>67</sup> Nota: Os dados apresentados incluem pensionistas ativas/os em 31 de dezembro, assim como pensionistas suspensas/os ao longo do ano. As/os pensionistas são contadas/os tantas vezes quantas as pensões que recebem (INE – Metainformação).

Por sua vez, decresceu o número de pessoas a beneficiar de pensões de invalidez, de 1635 para 1084 (menos 551 beneficiárias/os, -33.70%).

Na Figura A.85 apresenta-se a **distribuição percentual das/os pensionistas por tipo de pensão** (velhice, sobrevivência e invalidez).

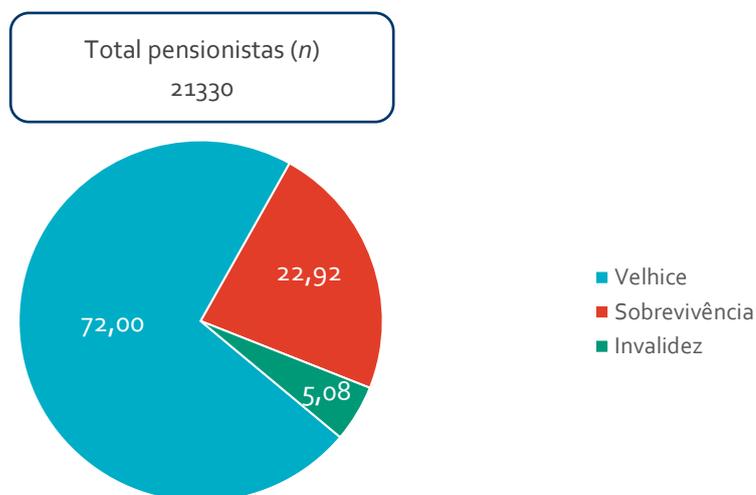


Figura A.85. Pensionistas por tipo de pensão (velhice, sobrevivência e invalidez); Oliveira de Azeméis: 2020 (em número e em percentagem; Fonte: INE)

A maioria das pensões atribuídas são pensões de velhice, sendo que as pessoas que beneficiam destas pensões constituem 72% do total de pensionistas. Seguem-se as/os beneficiárias/os da pensão de sobrevivência, que correspondem a 22.92% e as/os beneficiárias/os da pensão de invalidez, 5.08%.

Em suma, **as mulheres tendem a predominar no conjunto de beneficiárias/os das medidas de apoio social** aqui analisadas, cujos dados disponíveis se encontram desagregados por sexo (subsídios de desemprego, rendimento social de inserção, subsídio de doença e prestação social para a inclusão). Adicionalmente, a **ponderação do peso das beneficiárias e dos beneficiários destes apoios nas respetivas populações feminina e masculina em idade ativa, permite concluir que as mulheres revelam, mais que os homens, uma maior necessidade destes apoios sociais, o que poderá traduzir, assim, uma maior vulnerabilidade socioeconómica da população feminina.**

## A.5. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

### A.5.1. ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE

A presente secção é dedicada à caracterização e análise de um conjunto de indicadores relativos à escolaridade da população residente, à data dos Censos. Os indicadores contemplam a população residente, por nível de escolaridade e por sexo, bem como a taxa de analfabetismo e de abandono escolar.

A Figura A.86 apresenta a **distribuição percentual da população residente em Oliveira de Azeméis por nível de escolaridade completo**, com base nos dados derivados dos Censos de 2011 e 2021.<sup>68</sup>

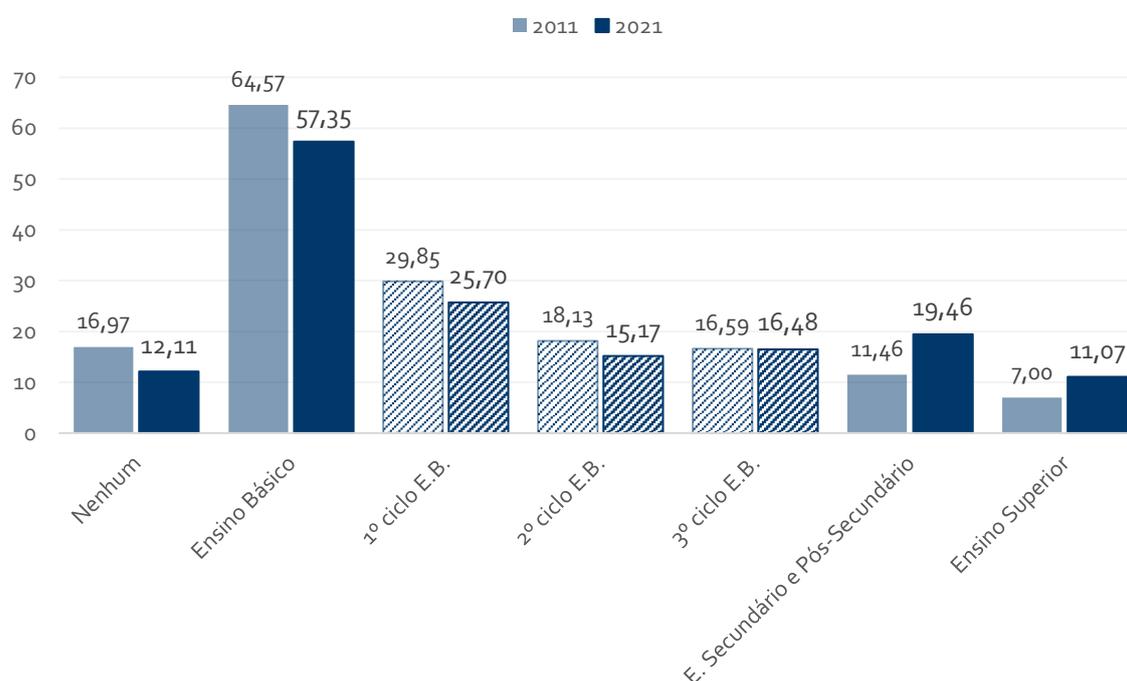


Figura A.86. População residente por nível de escolaridade completo; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2021 (em percentagem; Fonte: INE)

Tal como em 2011, uma década depois, a maioria dos residentes de Oliveira de Azeméis, tem como escolaridade completa o E.B.. Contudo, verifica-se uma diminuição relevante de -7.22 p.p., nesse período, sendo que estas 37 961 pessoas se distribuem do seguinte modo pelos três Ciclos do E.B.:

<sup>68</sup> Nível de escolaridade mais elevado que foi concluído com êxito, ou para o qual se obteve equivalência, e que confere um certificado ou um diploma (INE – Metainformação).

Os dados obtidos para o ano de 2021 foram consultados a 4 de janeiro de 2021, contudo ainda não são os dados definitivos dos Censos de 2021, podendo sofrer algumas alterações posteriores a esta data.

17013 no 1º Ciclo, 10043 no 2º Ciclo e 10905 no 3º Ciclo. Em contraste verifica-se uma evolução positiva no número de indivíduos que têm como nível de escolaridade concluído, pelo menos, o Ensino Secundário, com 12883 detentoras do Ensino Secundário e/ou Pós-Secundário e 7330 detentoras de um curso do Ensino Superior. De facto, nestes dois últimos níveis de escolaridade verificam-se evoluções positivas na última década, com +8 p.p. e +4.07 p.p..

A Figura A.87 apresenta os mesmos dados, contrastando o município de Oliveira de Azeméis com os territórios de referência, no ano de 2021, na qual se pode constatar que **Oliveira de Azeméis tem percentagem mais elevada de população com escolaridade concluída ao nível do E.B. e, inversamente, uma percentagem inferior de pessoas que obtiveram um curso do Ensino Superior.**

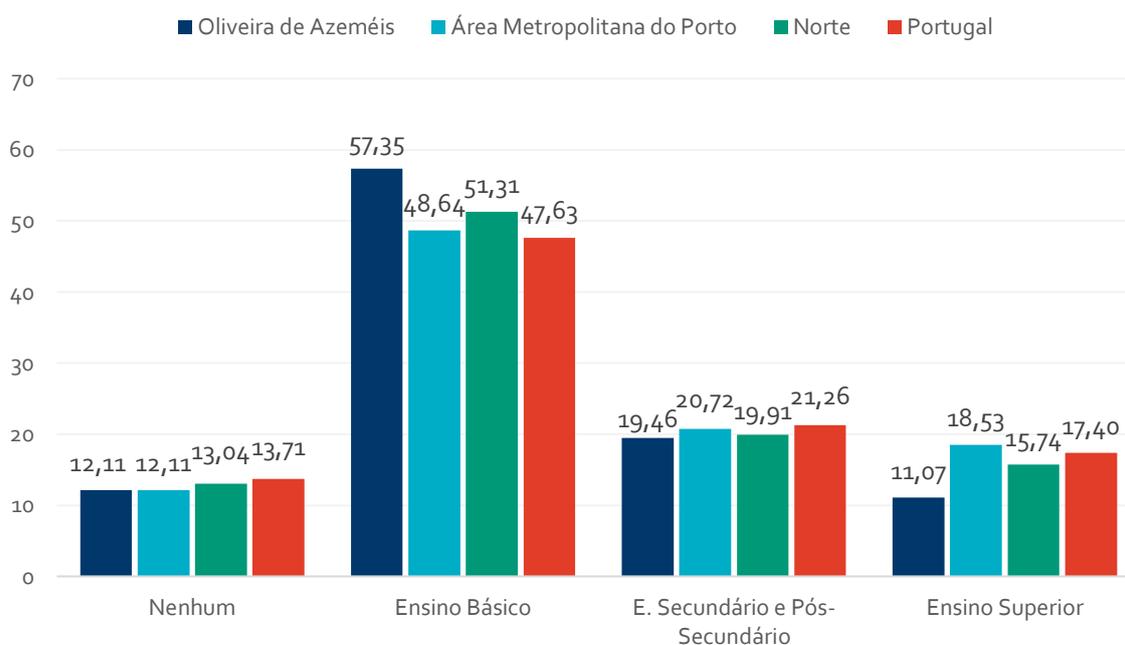


Figura A.87. População residente por nível de escolaridade completo; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2021 (em percentagem; Fonte: INE)

A Figura A.88 ilustra o perfil de distribuição das mulheres e homens residentes em Oliveira de Azeméis por nível de escolaridade completo, em 2021.

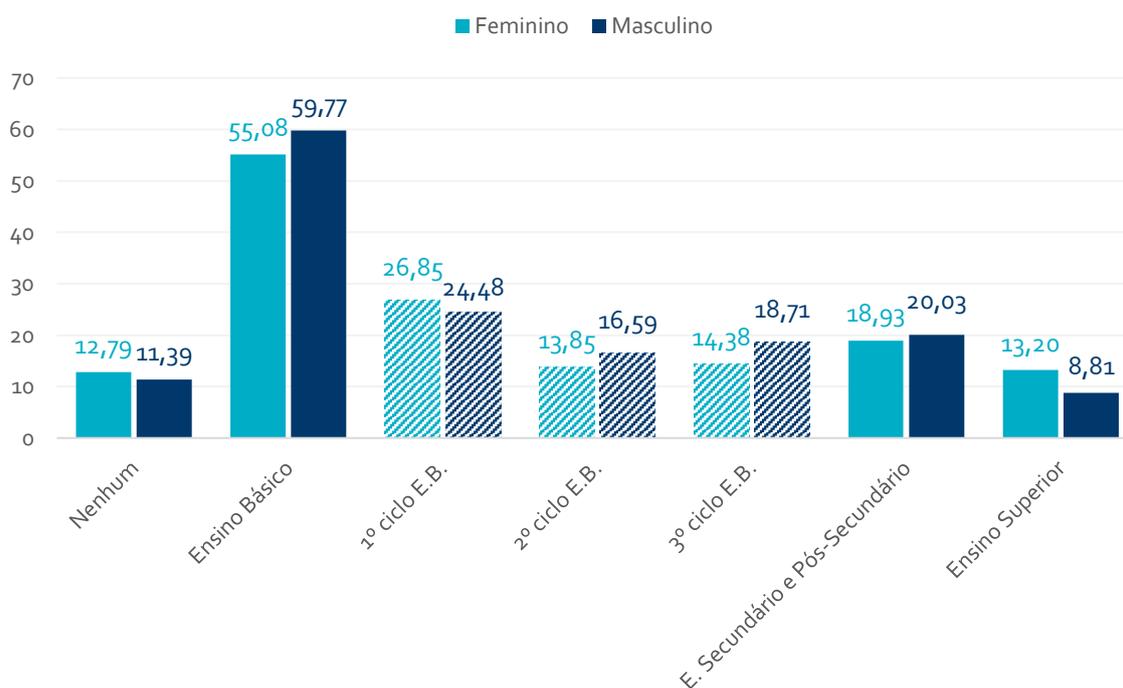


Figura A.88. Perfil da população residente por nível de escolaridade completo e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2021 (em percentagem; Fonte: INE)

Na Figura A.88 pode verificar-se que a distribuição por nível de escolaridade, entre homens e mulheres não é equitativa. **Em primeiro lugar, deve destacar-se a permanência de elevada percentagem de população sem escolaridade no município, a qual é mais frequente entre as mulheres (12.79 vs. 11.39%).** Em contraste, e merecedor de destaque pelo significado de mudança geracional muito relevante, verifica-se que existe uma percentagem bastante superior de mulheres detentoras de um curso superior (13.20% vs. 8.81%). De facto, entre as pessoas do município com um curso do Ensino Superior, em 2021, 61.51% eram mulheres.

A Figura A.89 representa a **taxa de analfabetismo total e por sexo**, no município de Oliveira de Azeméis e restantes áreas geográficas de referência.<sup>69</sup>

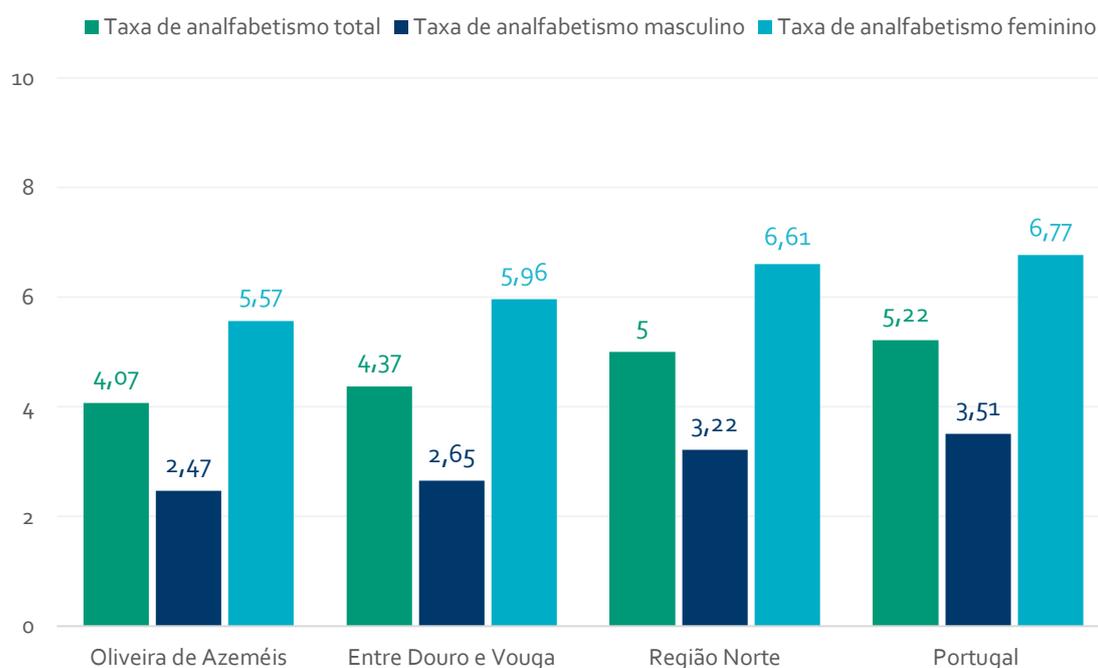


Figura A.89. Taxa de analfabetismo total e por sexo; Oliveira de Azeméis, Entre Douro e Vouga, Região Norte e Portugal: 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Como se pode observar na Figura A.89, aquando dos Censos de 2011, **Oliveira de Azeméis tem um perfil similar às restantes áreas geográficas de referência no que diz respeito ao analfabetismo, contudo com valores mais favoráveis: 4.07% da população era analfabeta vs. 5.22% no território nacional.**

Analisando a taxa de analfabetismo por sexo, é evidente a discrepância encontrada, sendo que **o analfabetismo nas mulheres é cerca do dobro do encontrado nos homens. Esta diferença verificada em Oliveira de Azeméis é replicada nas demais áreas geográficas.**

<sup>69</sup> Entende-se por analfabeta/o uma pessoa com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, i.e., incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa (INE - Metainformação).

## A.5.2. ESTABELECIMENTOS DE EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

A Figura A.90 apresenta os estabelecimentos de ensino, por subsistema de ensino público e privado, no município de Oliveira de Azeméis, entre os anos letivos 2010/11 a 2018/19.

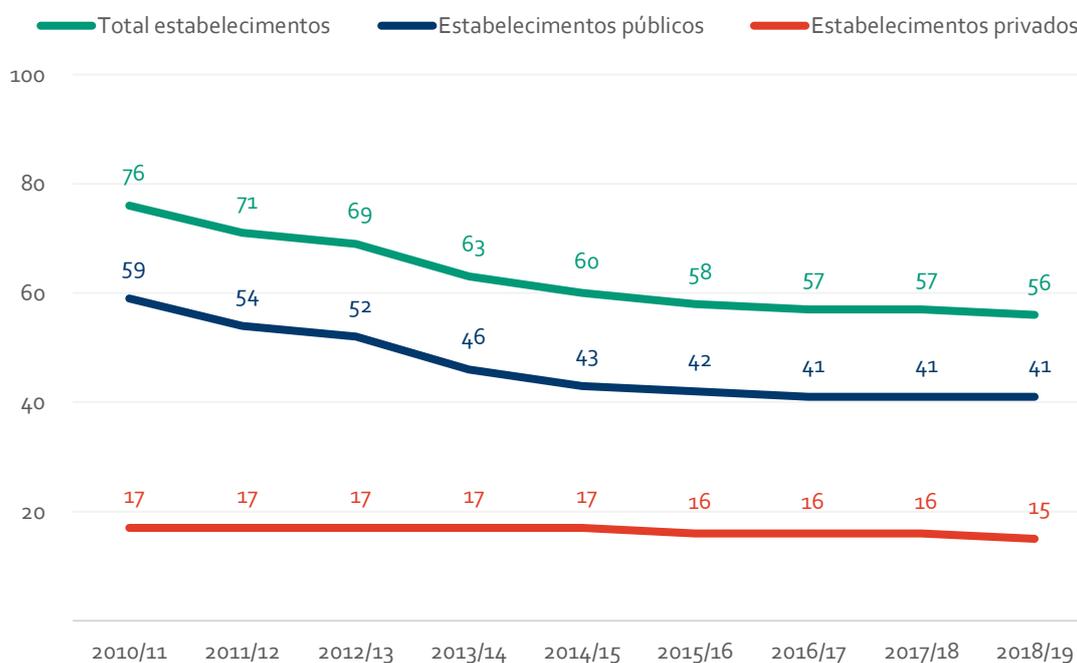


Figura A.90. Estabelecimentos de ensino, por subsistema de ensino (Público e Privado); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em número; Fonte: DGEEC/ME)

**Analisando o período entre os anos letivos 2010/11 e 2019/20, verifica-se que há uma redução de 76 estabelecimentos de ensino para 56, sendo que 18 deles eram do ensino público.**

Refira-se, contudo, que o perfil de diminuição dos estabelecimentos de ensino parece alinhado com a evolução decrescente no número de alunas/os inscritas/os, por subsistema de ensino (cf. Figura A.91).

### A.5.3. CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO NÃO SUPERIOR

Nesta secção é apresentada uma caracterização geral das/os alunas/os do Ensino Não Superior, por nível de ensino (Educação Pré-Escolar, E.B. e Ensino Secundário), por ciclo de ensino (1º Ciclo, 2º Ciclo e 3º Ciclo) e por sexo.

A Figura A.91 ilustra **as/os alunas/os matriculadas/os em Oliveira de Azeméis, por subsistema de ensino público e privado**, entre os anos letivos 2010/11 e 2019/20.

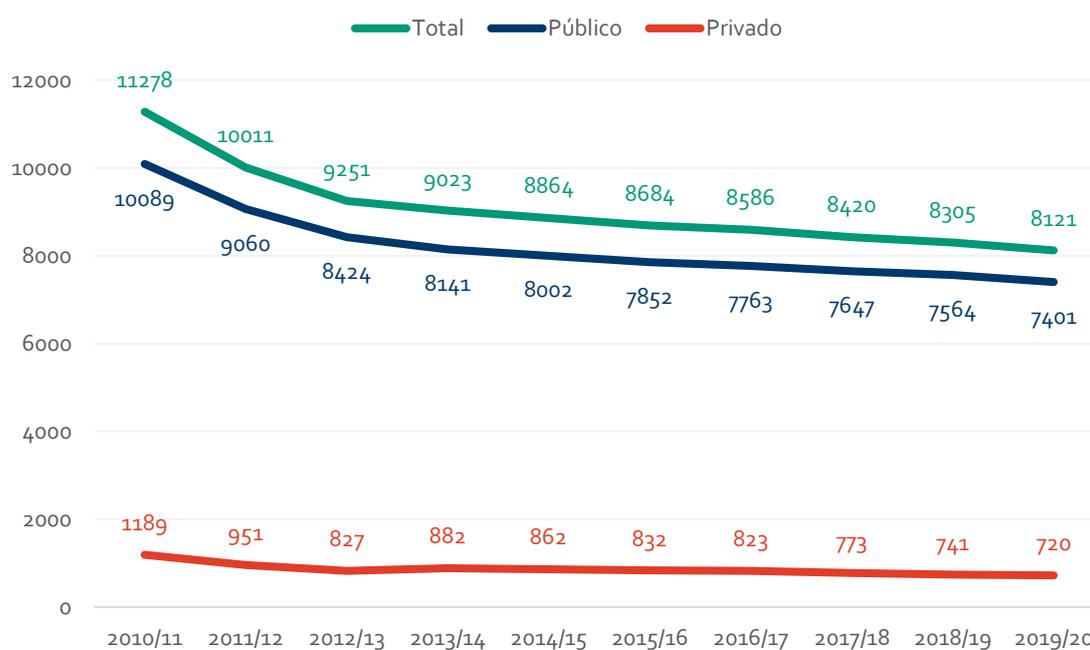


Figura A.91. Alunas/os matriculadas/os no município, por subsistema de ensino (Público, Privado); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em número; Fonte: DGEEC/ME)

De um modo geral, observa-se uma **diminuição de -27.99%** no número de alunas/os matriculadas/os ao longo do período compreendido entre os anos letivos 2010/11 e 2019/20. Uma análise por subsistema de ensino demonstra que **o ensino público segue a tendência evolutiva do total de alunas/os inscritas/os**, apresentando uma diminuição de **-26.64%**. Enquanto **as/os alunas/os inscritas/os no ensino privado apresentam uma queda mais acentuada de -39.44%**, ao longo da década.

Referira-se que, no ensino privado, mais de 60% das/os alunas/os matriculados correspondem ao Pré-Escolar e que esta percentagem sobe para valores a rondar os 80% a partir de 2012/13. Assim, em média, a Educação Pré-Escolar representa 81.56% do total no subsistema privado. Mais se

acrescenta que só neste nível de ensino há uma distribuição equitativa entre alunas/os no público e privado.

Já no que concerne ao E.B. e Secundário prevalece sempre o ensino público deixando, inclusive, de existir o subsistema de ensino privado, no nível do secundário, a partir de 2011/12.

As Figuras seguintes efetuam a **caracterização das/os alunas/os do ensino não superior, por nível de ensino: Educação Pré-Escolar, E.B. e Ensino Secundário.**

### A.5.3.1. EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR

As Figura A.92 e Figura A.93 apresentam o **número total de crianças matriculadas na Educação Pré-Escolar e por sexo**, entre os anos letivos 2010/11 e 2019/20.

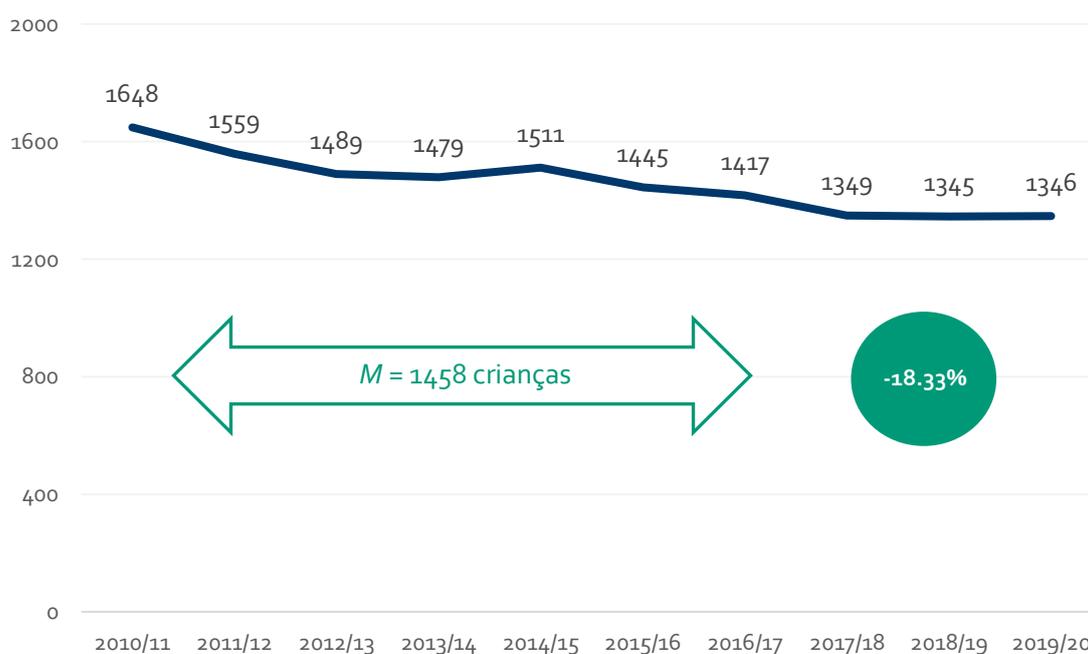


Figura A.92. Crianças matriculadas na Educação Pré-Escolar; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)

Ao longo de uma década verifica-se um **decrécimo de 302 crianças inscritas nos estabelecimentos da Educação Pré-Escolar, passando de 1 648 para 1 346, o que perfaz uma diminuição percentual de -18.33%**. Atendendo à média de 1 458 crianças matriculadas ao longo de 10 anos, observa-se que o ano letivo 2019/20 apresenta uma redução de 112 crianças, isto é, -8.32%, face ao valor médio.

Uma análise mais pormenorizada demonstra que a redução do número de crianças ocorreu durante todo o período, à exceção do ano letivo 2014/15 que apresenta um ligeiro acréscimo de 32 crianças (+2.16%).

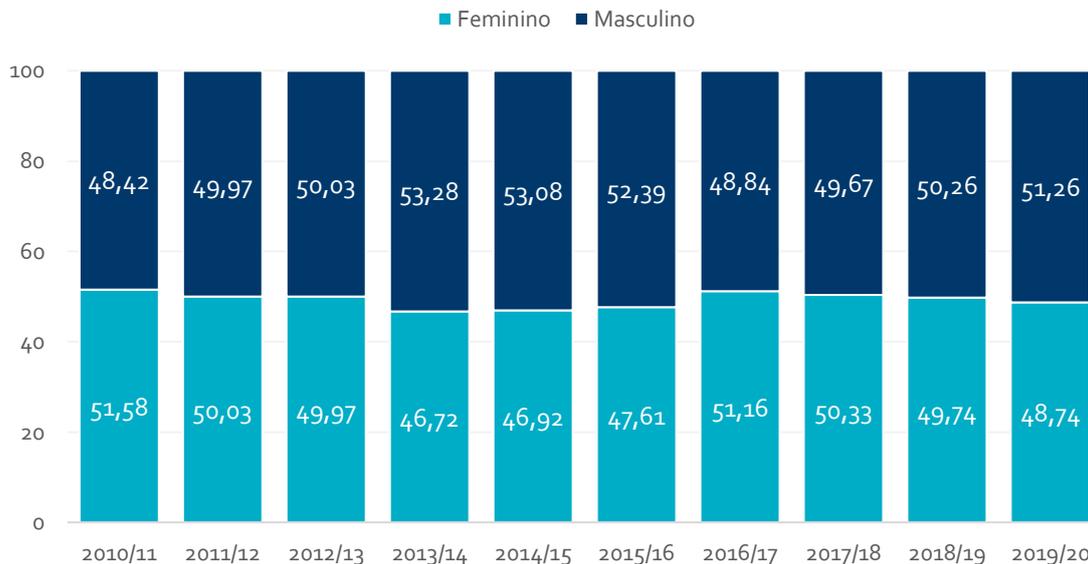


Figura A.93. Crianças matriculadas na Educação Pré-Escolar, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Observando o perfil de distribuição das crianças da Educação Pré-Escolar, por sexo, este demonstra que **as percentagens são globalmente equivalentes e, tanto para o sexo feminino como para o masculino, oscilam entre os 47% e os 53%.**

### A.5.3.2. ENSINO BÁSICO

A Figura A.94 ilustra o **número de alunas/os inscritas/os no E.B.**, no município de Oliveira de Azeméis, ao longo dos anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2019/20.

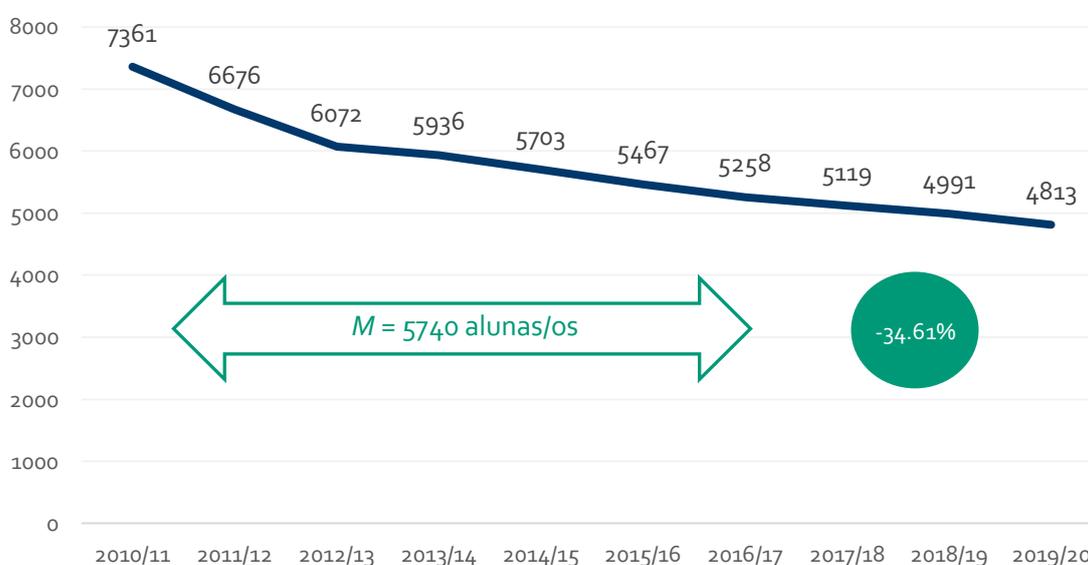


Figura A.94. Alunas/os inscritas/os no Ensino Básico; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)

À semelhança do que acontece na Educação Pré-Escolar, também no E.B. se observa um decréscimo na última década, contudo, neste caso, este é muito mais pronunciado, com uma perda de -34.61% inscritas/os. Neste período, o município perdeu 2 548 alunas/os no E.B., passando de 7 361 para 4 813. Comparativamente à média de 5 740 alunas/os da década, o último ano letivo em análise apresenta um decréscimo de -16.15%.

Analisando mais detalhadamente, verifica-se que a diminuição mais acentuada foi de -17.51% e ocorreu nos anos letivos de 2011/12 e 2012/13, passando de 7 361 inscritas/os para 6 072.

A Figura A.95 apresenta as/os alunas/os inscritas/os no E.B., por sexo.

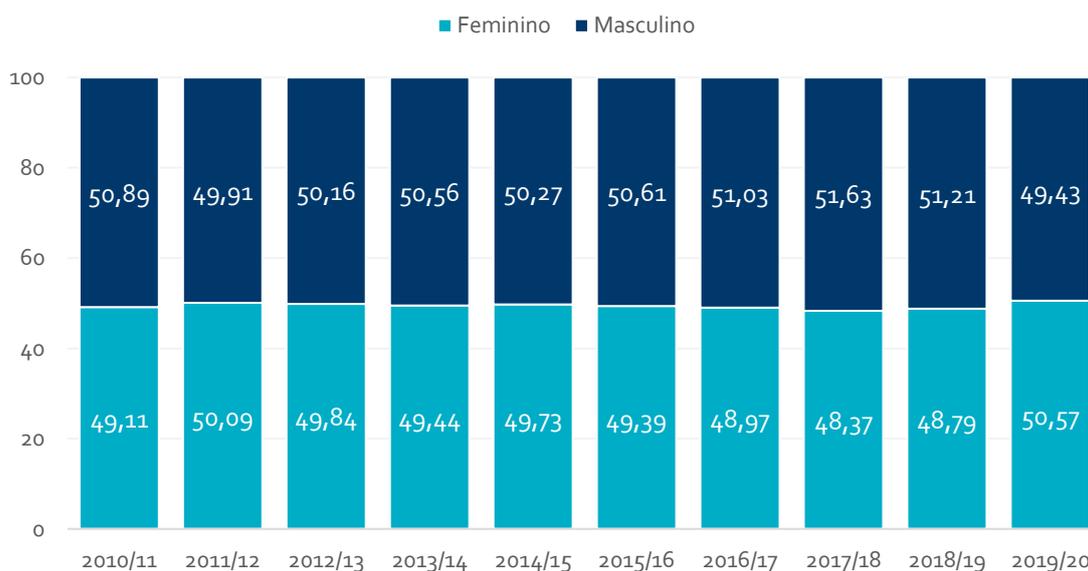


Figura A.95. Alunas/os inscritas/os no Ensino Básico, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

O perfil de distribuição percentual das/os alunas/os do sexo feminino e masculino apresenta-se equilibrado ao longo da década analisada, variando apenas entre 48% e 52%. Contudo, apresenta-se, na maioria dos anos, ligeiramente superior no sexo masculino.

A Figura A.96 expõe as/os alunas/os inscritas/os no E.B., por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos).

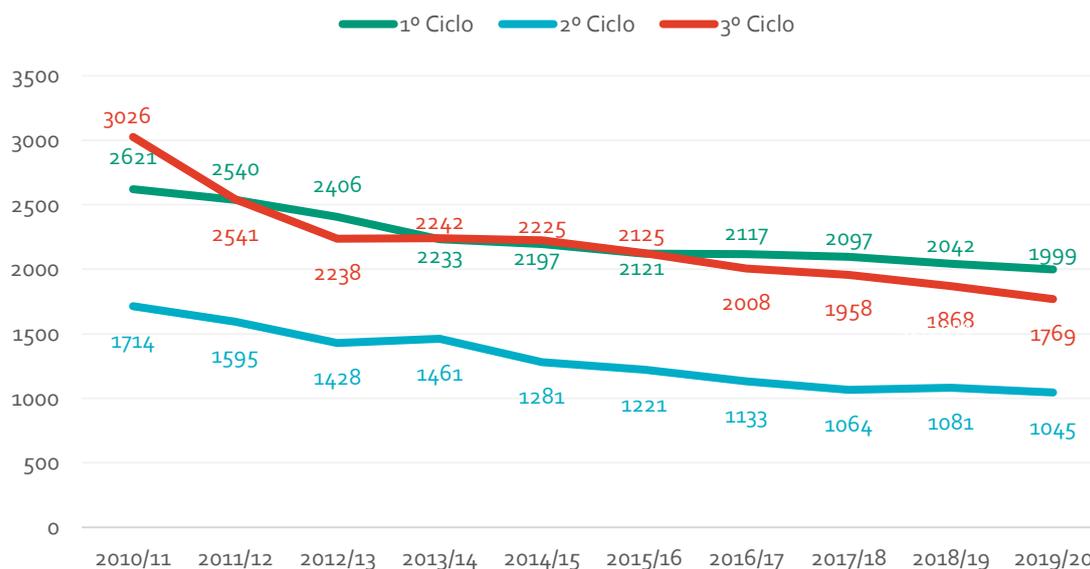


Figura A.96. Alunas/os inscritas/os no Ensino Básico, por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em número; Fonte: PORDATA)

Uma análise por ciclo de ensino do E.B. demonstra que a perda de alunas/os durante a última década não foi equivalente nos três ciclos. De facto, **o decréscimo de alunas/os do E.B. mais acentuado que se verificou entre 2010/11 e 2012/13 (cf. Figura A.94) deve-se, sobretudo, a este fenómeno no 3º Ciclo no qual se verificou uma perda de 788 alunas/os, o que corresponde a um decréscimo de -26.04%**. Todavia, repare-se que os restantes ciclos também apresentam diminuições, contudo menos acentuadas (1º Ciclo: -8.20% e 2º Ciclo: -16.69%).

Como se pode ainda verificar na Figura A.96, o ano letivo 2013/14 apresenta-se como um ano de ligeira recuperação do número de matriculadas/os, no 2º e 3º Ciclos (mais 33 e 4 alunas/os, respetivamente). Após esse ano, a tendência volta a ser de decréscimo gradual apresentando, em 2019/20, o número mais baixo de inscritas/os, durante todo o período em análise e em todos os ciclos de ensino (1 999, 1 769 e 1 045, respetivamente por ordem crescente). Tendo em mente o número médio de inscritas/os, nos últimos 10 anos, de 2 237 no 1º Ciclo, 1 302 no 2º Ciclo e 2 200 no 3º Ciclo, o ano letivo 2019/20 é caracterizado por uma queda de, respetivamente, -10.65%, -19.76% e -19.59%.

A Tabela A.2 apresenta as/os **alunas/os inscritas/os no E.B., por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos), detalhados por ciclo de ensino e sexo**, para o mesmo período temporal.

	Ano letivo									
	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
<b>1º Ciclo</b>										
Feminino	48,11	50,35	49,88	49,89	50,30	48,89	48,51	48,83	47,85	49,17
Masculino	51,89	49,65	50,12	50,11	49,70	51,11	51,49	51,17	52,15	50,83
<b>2º Ciclo</b>										
Feminino	50,64	49,97	47,13	47,43	47,85	50,61	50,31	47,27	49,68	50,14
Masculino	49,36	50,03	52,87	52,57	52,15	49,39	49,69	52,73	50,32	49,86
<b>3º Ciclo</b>										
Feminino	49,11	49,90	51,52	50,31	50,25	49,18	48,71	48,47	49,30	49,29
Masculino	50,89	50,10	48,48	49,69	49,75	50,82	51,29	51,53	50,70	50,71

Tabela A.10. Alunas/os inscritas/os no Ensino Básico, por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos) e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Tal como observável na Tabela A.2, **a distribuição entre sexos, nos três ciclos de ensino apresenta-se equilibrada**. A média dos 10 anos letivos analisados demonstra que as mulheres representam cerca de 49% da distribuição e os homens 51%. Comparando o ano letivo 2010/11 e 2019/20 observa-se um aumento muito ligeiro de alunas no 1º e 3º Ciclos de ensino (+1.06 p.p. e +0.19 p.p.), enquanto o 2º Ciclo apresenta um pequeno decréscimo (-0.50 p.p.).

### **A.5.3.3. ENSINO SECUNDÁRIO**

As Figura A.97, Figura A.98 e Tabela A.11 ilustram as/os **alunas/os matriculadas/os no Ensino Secundário, total, por sexo e por tipologia de curso**, em Oliveira de Azeméis, nos anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2019/20.

Analisando o saldo do período temporal da década em análise, a evolução do número de alunas/os inscritas/os no Ensino Secundário aparenta ser similar à dos restantes ciclos, verificando-se uma perda de estudantes, neste caso de -13.53%. Contudo, como bem ilustra a Figura A.97, **o Ensino Secundário segue a mesma tendência evolutiva dos restantes ciclos até ao ano de 2013/14 verificando-se um decréscimo de inscritas/os de -29.13%. Mas, a partir deste ano letivo tem-**

se verificado o inverso com o aumento progressivo de estudantes no Ensino Secundário resultando num saldo positivo de +22.01% nos últimos seis anos letivos.

Comparativamente ao valor médio de 1856 alunas/os matriculadas/os no Ensino Secundário, o ano letivo 2019/20 apresenta, por si só, um aumento de +5.72% (mais 106 alunas/os).

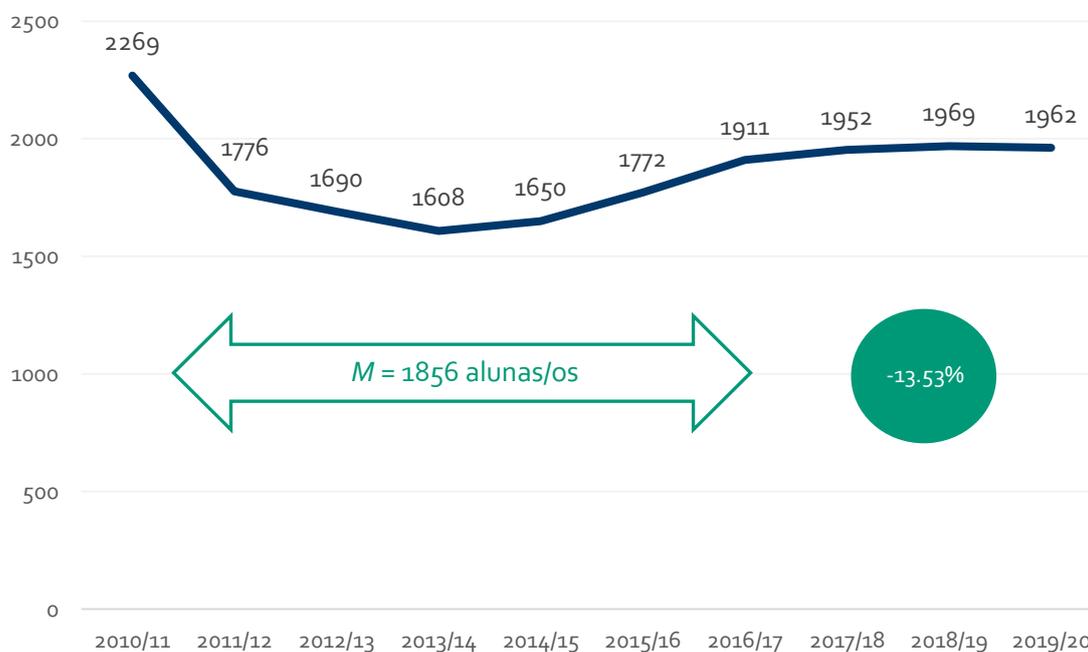


Figura A.97. Alunas/os inscritas/os no Ensino Secundário; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)

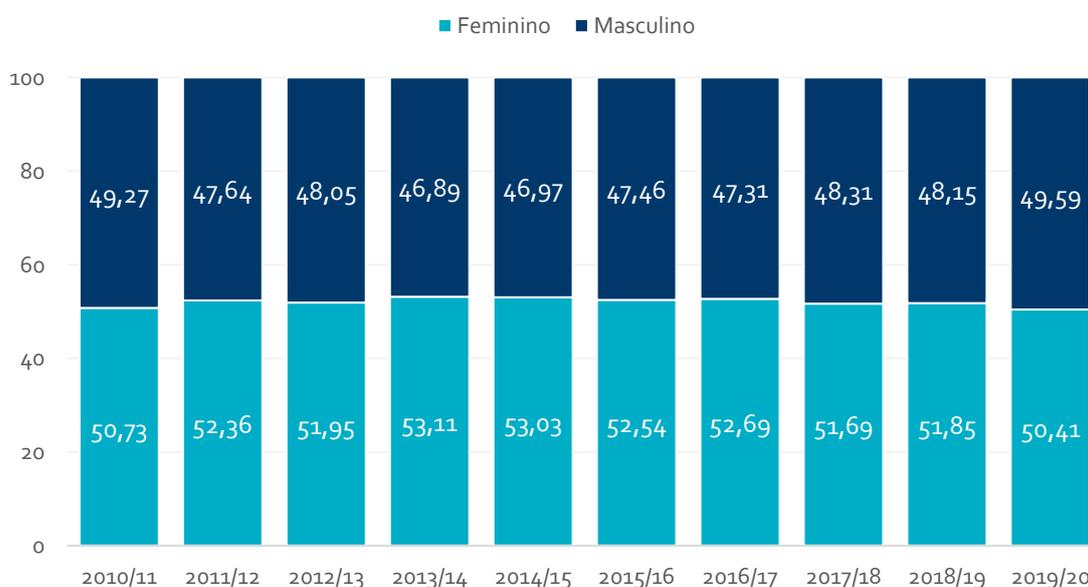


Figura A.98. Alunas/os inscritas/os no Ensino Secundário, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Contrariamente ao que sucede na Educação Pré-Escolar e no E.B., nos quais a distribuição entre sexos é equiparável sendo superior ora num ano, ora noutro, no Ensino Secundário o sexo feminino é prevalente em todos os anos letivos da última década. De todo o modo, a maior diferença entre os sexos é de 6 p.p.. e, em média, na última década, o sexo feminino representa cerca de 52%.

	Nº Alunas/os	Sexo	
		Masculino	Feminino
<b>Cursos Científico-Humanísticos</b>	921	374 (40.56%)	547 (60.58%)
Artes Visuais	43	10 (2.67%)	33 (6.03%)
Ciências e Tecnologias	549	263 (70.32%)	286 (52.29%)
Ciências Socioeconómicas	122	52 (13.90%)	70 (12.80%)
Línguas e Humanidades	207	49 (13.11%)	158 (28.88%)
<b>Cursos Profissionais</b>	904	548 (59.44%)	356 (39.42%)
<b>Subtotal</b>	1825	922	903
<b>Cursos EFA</b>	90	20 (22.22%)	70 (77.78%)
<b>Processos RVCC</b>	47	31 (65.96%)	16 (34.04%)
<b>Total</b>	1962	973 (49.59%)	989 (50.41%)

Tabela A.11. Alunas/os inscritas/os no Ensino Secundário, por tipologia de curso e por sexo; Oliveira de Azeméis: 2019/20 (em número e percentagem; Fonte: DGEEC/ME)<sup>70</sup>

Do total de 1 962 alunas/os inscritas/os no Ensino Secundário no ano letivo de 2019/20, verifica-se que 50.41% (989) são alunas e 49.59% (973) são alunos. No entanto, quando analisada a distribuição por tipologia de curso e por sexo, no Ensino Secundário, observa-se que esta não se mantém tão equilibrada.

De facto, no que concerne às ofertas orientadas para jovens, verifica-se que **as alunas frequentam de maneira claramente maioritária os Cursos Científico-Humanísticos em relação aos Cursos Profissionais (60.58% vs. 39.42%), enquanto entre os alunos se verifica o contrário (59.44% vs. 40.56%)**. Adicionalmente, analisando as escolhas vocacionais nos Cursos Científico-Humanísticos encontra-se um perfil distinto entre sexos demonstrando que **a área de Ciências e Tecnologias é 18.03 p.p. menos escolhida pelas estudantes e que, inversamente, as áreas de Línguas e**

<sup>70</sup> Convencionou-se subdividir a tabela colocando na parte superior as ofertas educativas e formativas orientadas para jovens e na parte inferior aquelas que também incluem adultos.

Humanidades e Artes Visuais, embora com pesos muito dispares entre si, representam quase o dobro entre as raparigas do que entre os rapazes (respetivamente, 28.88% vs. 13.10% e 6.03% vs. 2.67%). Este padrão nas escolhas vocacionais das alunas e dos alunos parece indiciar estereotipia relativamente a estas escolhas e/ou à carreira ou vida profissional que lhes possa estar associada. Seria importante, dada a consequência mais imediata que pode ter no acesso ao mercado de trabalho se este padrão diferenciador nas escolhas de cursos também suceder no Ensino Profissional. Por exemplo, na distribuição dos sexos na frequência de Cursos Tecnológicos. Finalmente, no que concerne às ofertas formativas orientadas para jovens e adultos verifica-se que nos Cursos EFA há uma clara prevalência do sexo feminino, enquanto nos Processos RVCC acontece o inverso.

Em suma, nas ofertas direcionadas para jovens verifica-se grande contraste nas escolhas vocacionais de rapazes e raparigas, as quais parecem indiciar estereotipia relativa a essas escolhas e às profissões ou carreiras profissionais a que terão acesso. Por exemplo, as raparigas estão muito menos representadas na área de Ciências e Tecnologias acontecendo o mesmo com os rapazes nas áreas ligadas às Artes e Humanidades. No caso de Oliveira de Azeméis é assinalável que os Cursos Profissionais tenham mais rapazes inscritos do que acontece nos Cursos Científico-Humanísticos.

#### **A.5.4. TAXAS DE ESCOLARIZAÇÃO**

Nesta secção apresentam-se as taxas de escolarização das/os alunas/os de Oliveira de Azeméis, entre os anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2019/20. Nomeadamente, as taxas de pré-escolarização e escolarização, as taxas de retenção e desistência, as taxas de abandono escolar e as taxas de transição e conclusão.

### A.5.4.1. TAXA REAL DE PRÉ-ESCOLARIZAÇÃO<sup>71</sup>

A Figura A.99 ilustra a **taxa real de pré-escolarização na Educação Pré-Escolar**, em Oliveira de Azeméis e restantes territórios de referência, para os anos letivos 2010/11 a 2019/20.<sup>72</sup>

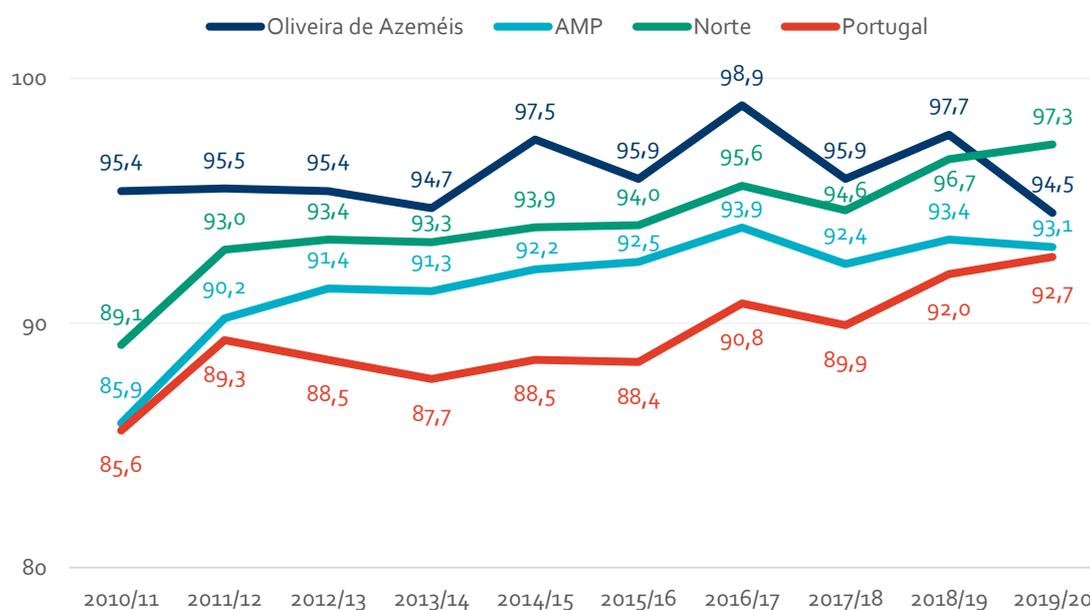


Figura A.99. Taxa real de pré-escolarização na Educação Pré-Escolar; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem); Fonte: DGEEC/ME)

Como observável na Figura A.99, em termos globais verifica-se uma **tendência de melhoria na taxa real de pré-escolarização em todos os territórios em análise na década de 2010 a 2020**. Destaca-se também o facto de o município de **Oliveira de Azeméis apresentar a taxa real de pré-escolarização mais elevada, em todos os anos letivos, com exceção do ano letivo 2019/20**. De facto, seria importante procurar encontrar os fatores que possam estar por trás deste retrocesso tão elevado verificando-se neste ano uma perda de -3,2 p.p. face ao ano anterior e, mais importante, atinge-se um padrão inferior ao do início da década.

<sup>71</sup> De acordo com a DGEEC/ME (2019), a idade considerada normal de frequência da Educação Pré-Escolar corresponde à faixa etária compreendida entre os 3 e os 5 anos, do 1º CEB, dos 6 aos 9 anos; do 2º Ciclo, dos 10 aos 11 anos; do 3º Ciclo, dos 12 aos 14 anos; e do Ensino Secundário dos 15 aos 17 anos.

<sup>72</sup> A taxa real de escolarização reflete a percentagem de alunas/os matriculadas/os num determinado nível de ensino, em idade normal de frequência desse nível, em relação à população residente com os mesmos níveis etários (DGEEC/ME – Metainformação).

A Figura A.100 apresenta a taxa real de pré-escolarização na Educação Pré-Escolar, por sexo, entre 2010/11 e 2019/20.

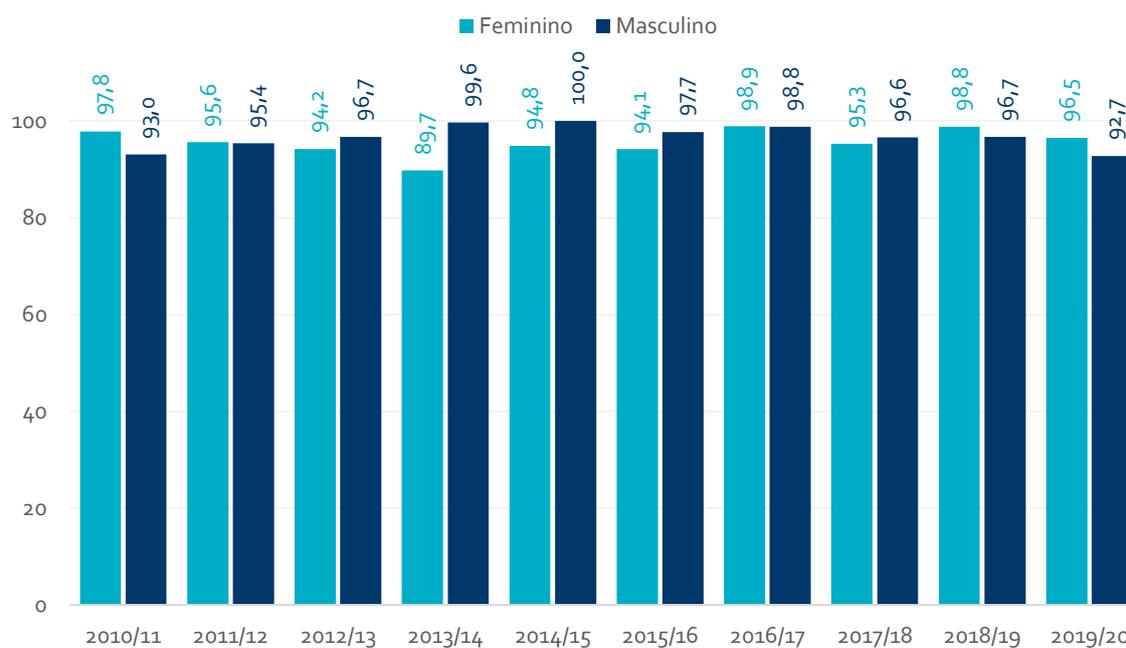


Figura A.100. Taxa real de pré-escolarização na Educação Pré-Escolar, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Uma análise em termos médios à década ilustrada na Figura A.100, permite verificar que a taxa de pré-escolarização das raparigas (95.6%) é ligeiramente inferior à dos rapazes (96.7%), com uma diferença de 1.2 p.p.. Estes valores indicam que, durante esta década, relativamente às crianças com idade normal de frequência do Pré-Escolar, existiam mais 1.2 crianças do sexo masculino matriculadas do que do sexo feminino.

Merece, contudo, menção o facto de nesta década se ter verificado diferença na taxa de pré-escolarização muito elevada entre os dois sexos em alguns dos anos, quer favorecendo o sexo masculino, quer feminino, a saber em: 2010/11, +4.8 p.p. no sexo feminino; 2013/14, +9.9 p.p. no sexo masculino; 2014/15, +5.2 p.p. no sexo masculino; 2019/20, +3.8 p.p. no sexo feminino.

As Figura A.101, Figura A.102 e Figura A.103 apresentam a **taxa real de escolarização no E.B., em Oliveira de Azeméis, por comparação com os territórios de referência, por sexo e por ciclo de ensino, na década compreendida entre 2010/11 e 2019/20.**

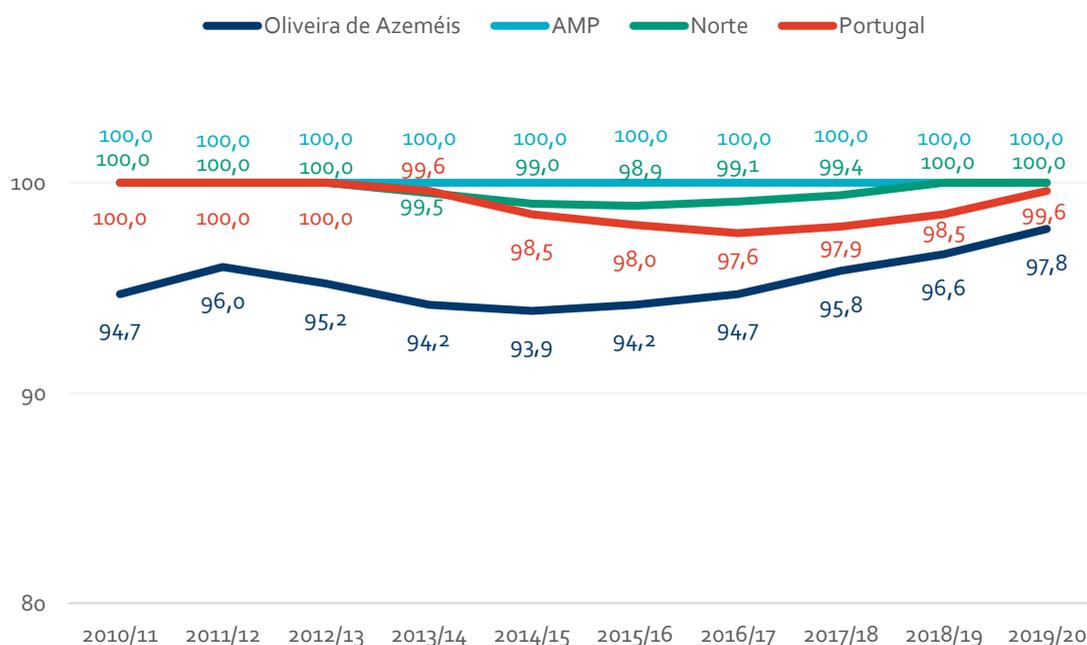


Figura A.101. Taxa real de escolarização no Ensino Básico; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Descontando a “contradição em termos” de os dados da DGEEC/ME apresentarem valores de 100% para a AMP, região Norte e Portugal na taxa de escolarização no E.B., enquanto estas não são em Oliveira de Azeméis, bem como em outros municípios que compõem estes territórios, os dados são francamente positivos e indicam uma evolução favorável ao longo da década, apesar de, entre os anos de 2011/12 e 2013/14 se ter verificado uma inflexão nesta tendência. De facto, Oliveira de Azeméis apresenta, em 2019/20, uma taxa de escolarização inferior aos demais territórios de referência, mas é já de 97.8% (3.1 p.p., face ao início da década).

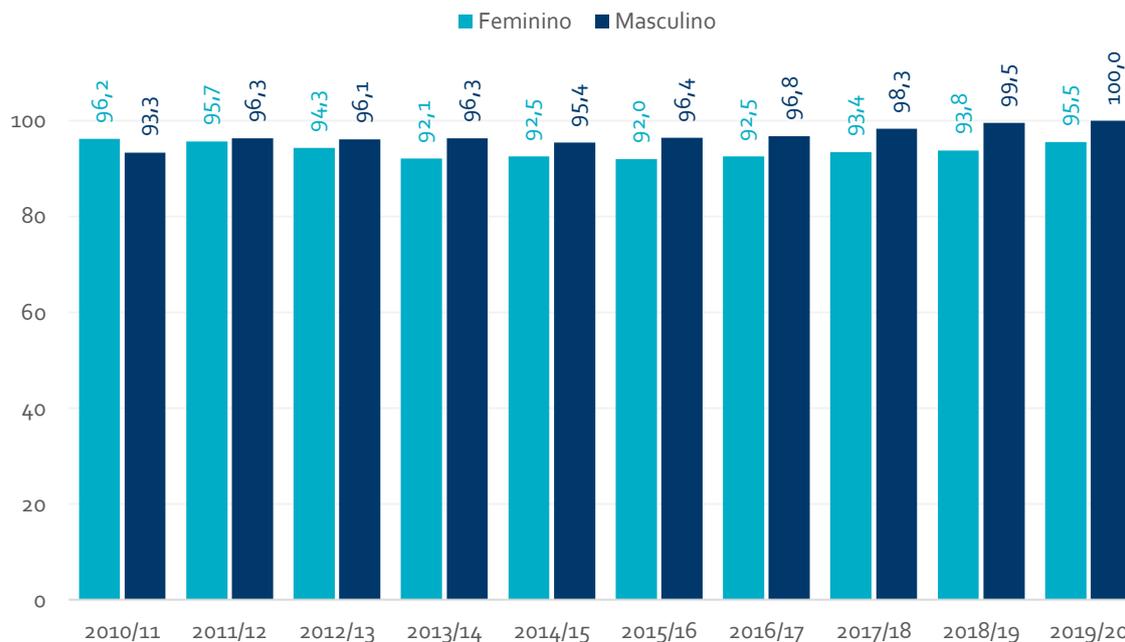


Figura A.102. Taxa real de escolarização no Ensino Básico, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Tal como sucede na taxa de pré-escolarização, também a taxa de escolarização revela um valor superior no sexo masculino. Contudo, ao passo que na de pré-escolarização se tratava de uma diferença menor e variável ao longo do tempo, no caso da taxa de escolarização não é esse o caso. De acordo com os dados da Figura A.102, **a partir do ano letivo de 2011/12 verifica-se um padrão de diferenciação progressiva da taxa de escolarização das raparigas em relação aos rapazes, que nunca volta a atingir a paridade que existia no início da década.** Em média, na última década, 93.8% das raparigas e 96.8% dos rapazes encontraram-se inscritas/os no E.B., uma diferença de 3 p.p., entre os sexos.

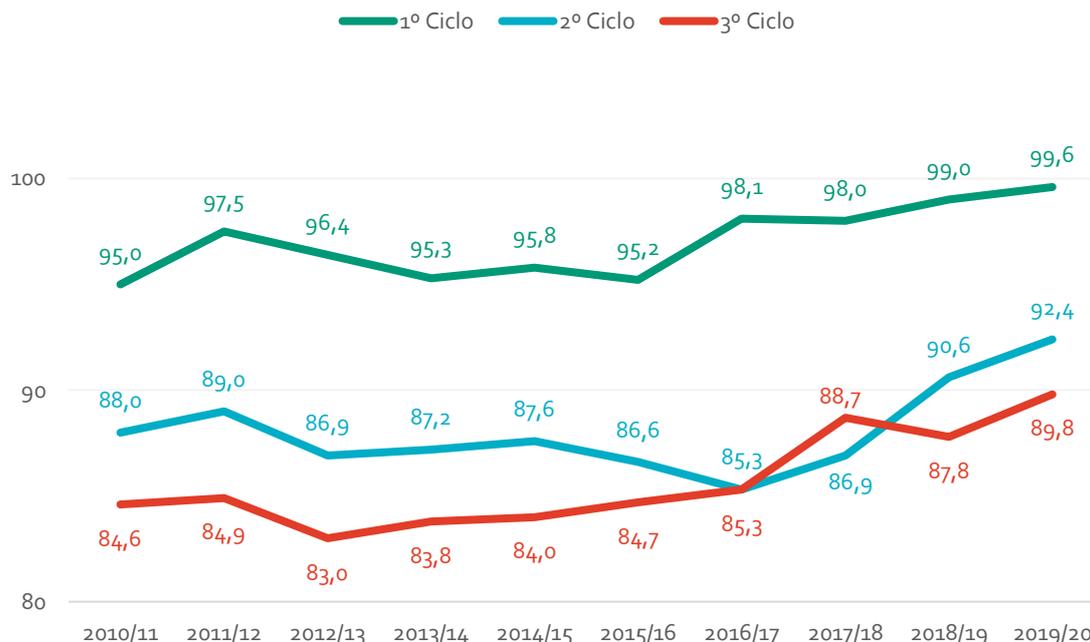


Figura A.103. Taxa real de escolarização no Ensino Básico, por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Observando a Figura A.103, e como expectável, é evidente a diferença entre as taxas reais de escolarização nos três ciclos de ensino do E.B., diminuindo à medida que estes progridem. Destaca-se, claramente, **o 1º Ciclo com as taxas mais elevadas** (média de 97% na década) que ao longo da década têm uma média de escolarização de 97%, cerca de 10% ou mais superior à média do 2º Ciclo (88.1%) e 3º Ciclo (85.7%).

Em termos globais, e em linha com os resultados apresentados anteriormente, verifica-se uma progressão positiva nos três ciclos, ao longo da última década, mas deve assinalar-se o período de inflexão ligeira entre 2011/12 e 2015/16, no 1º e 2º Ciclo e que se arrasta até 2016/17, no 3º Ciclo.

As Figura A.104 e Figura A.105 ilustram a **taxa real de escolarização no Ensino Secundário**, primeiro **por comparação com as áreas de referência e**, posteriormente, **por sexo**, para os anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2019/20.

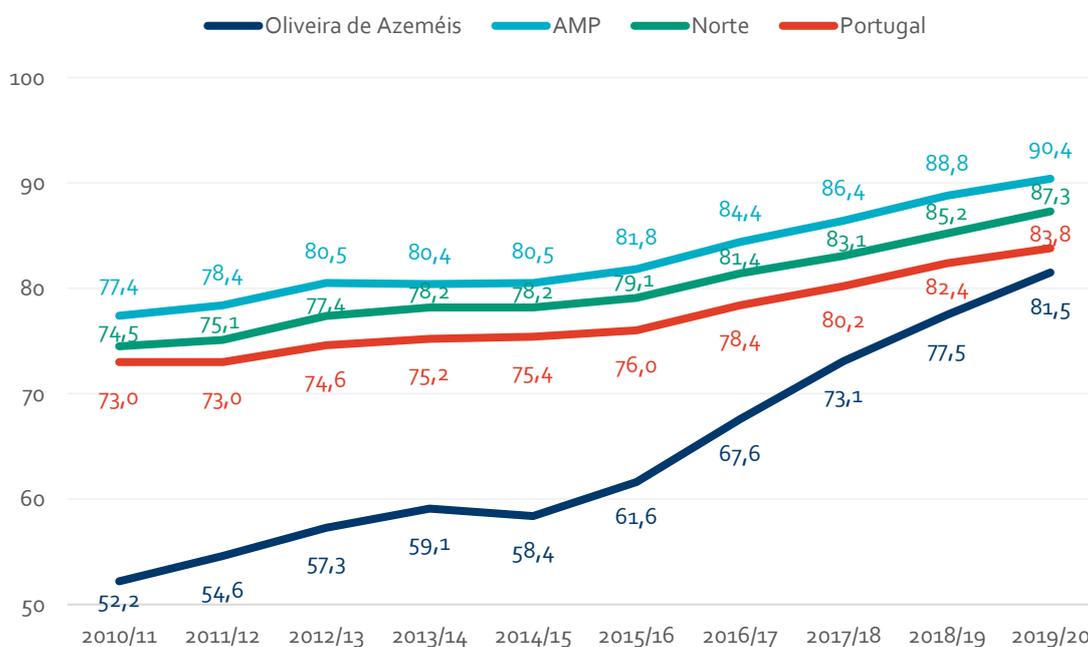


Figura A.104. Taxa real de escolarização no Ensino Secundário; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Analisando a Figura A.104 destaque-se, desde logo, que **entre 2010/11 e 2019/20, a tendência evolutiva observada, em todos os territórios de referência analisados, foi de crescimento**. Contudo, embora o crescimento da escolarização no Ensino Secundário nas demais regiões seja, efetivamente, excecional para o período de uma década, 16.80% na AMP, 17.18% na região Norte e 14.79% em Portugal, aquele que se verifica em **Oliveira de Azeméis é não menos do que impressionante. Em 2010, apenas cerca de metade dos jovens que deviam frequentar o Ensino Secundário efetivamente o faziam e em 2020 são cerca de 82! Ou sejam, no período de uma década verificou-se um aumento de 56.13% na taxa real de escolarização do Ensino Secundário ficando apenas a 2.3 p.p. do valor ao nível nacional, quando em 2010 estava a 20.8 p.p..**

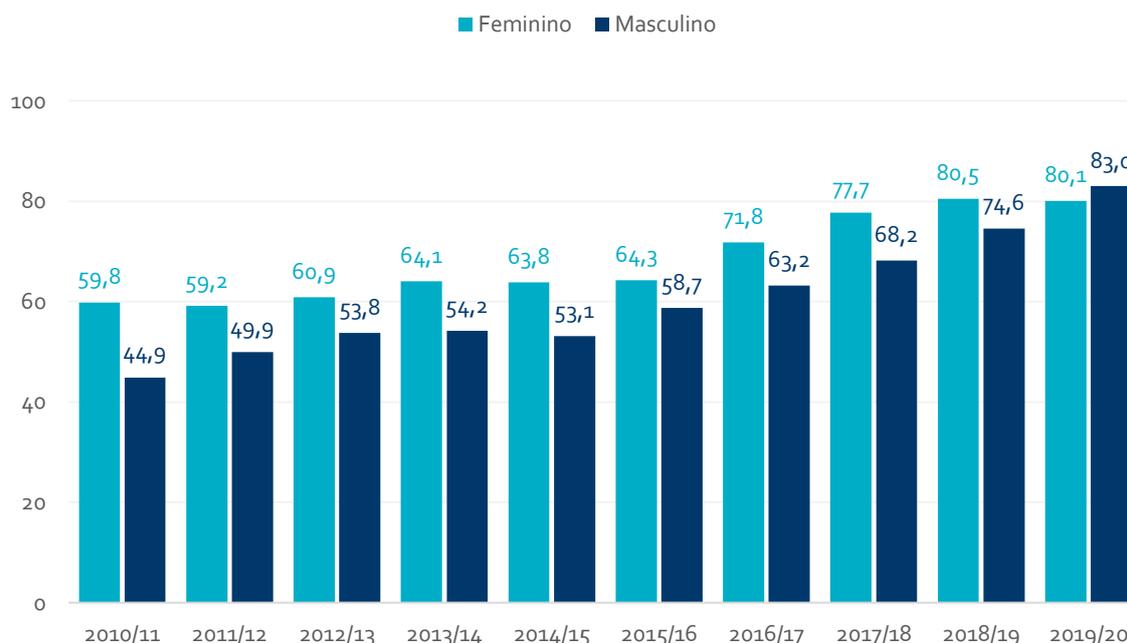


Figura A.105. Taxa real de escolarização no Ensino Secundário, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

De um modo geral, ao longo da última década, a taxa de escolarização do sexo feminino mostrou-se superior à do sexo masculino, assinalando a existência de mais alunas do que alunos matriculadas/os, em idade normal de frequência do Ensino Secundário, face às respetivas faixas etárias na população residente.

Deve assinalar-se que o **progressivo aumento da taxa de escolarização no Ensino Secundário sucedeu de modo equivalente nos dois sexos, mas mais pronunciadamente entre os rapazes de tal modo que a grande diferença em cerca de 15 p.p. que se verificava no início da década, se traduziu na quase paridade no ano de 2019/20, no qual existe mesmo maior escolarização entre os rapazes.** De facto, numa década a taxa de escolarização entre os rapazes teve um aumento de +84.86%, enquanto entre as raparigas foi de +33.95%.

### A.5.4.2. TAXA DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA

A Figura A.106 apresenta a taxa de retenção e desistência, no E.B., para Oliveira de Azeméis e restantes territórios de referência, para os anos letivos 2010/11 a 2019/20.<sup>73</sup>

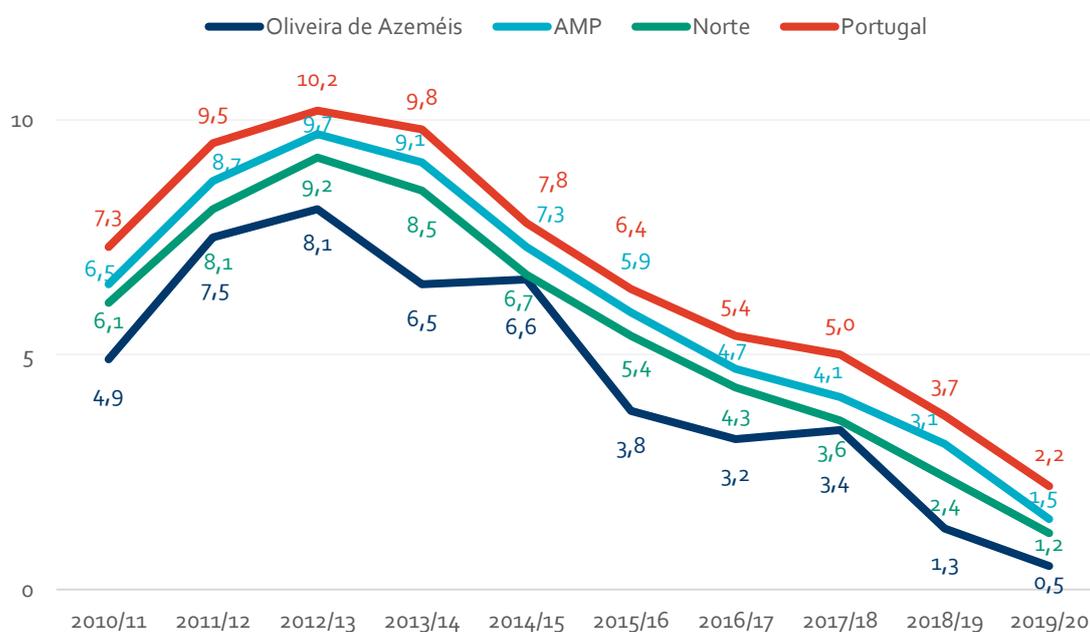


Figura A.106. Taxa de retenção e desistência no Ensino Básico; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Analisando a Figura A.106 verifica-se que todos os territórios em análise apresentam uma tendência evolutiva positiva da taxa de retenção e desistência no período da última década. Contudo, esta evolução segue-se a um período negativo posterior à habitualmente designada crise económica e financeira de 2008.

O município de **Oliveira de Azeméis apresenta um perfil análogo aos demais territórios na evolução desta taxa de retenção e desistência mas, deve assinalar-se que, em todos os anos letivos, apresenta resultados inferiores a qualquer um deles, atingindo o valor de 0.5% em 2019/20.** De facto, entre 2012/13 e 2019/20, verificou-se em todos os territórios uma muito elevada redução na retenção e desistência de jovens, contudo em Oliveira de Azeméis foi muito superior à dos restantes atingindo os -94%.

<sup>73</sup> A taxa de retenção e desistência refere-se à relação percentual entre o número de alunas/os que não podem transitar para o ano de escolaridade seguinte e o número de alunas/os matriculadas/os, nesse ano letivo (DGEEC/ME, 2019).

A Figura A.107 ilustra a **taxa de retenção e desistência, no município de Oliveira de Azeméis, por sexo**, entre 2010/11 e 2019/20.

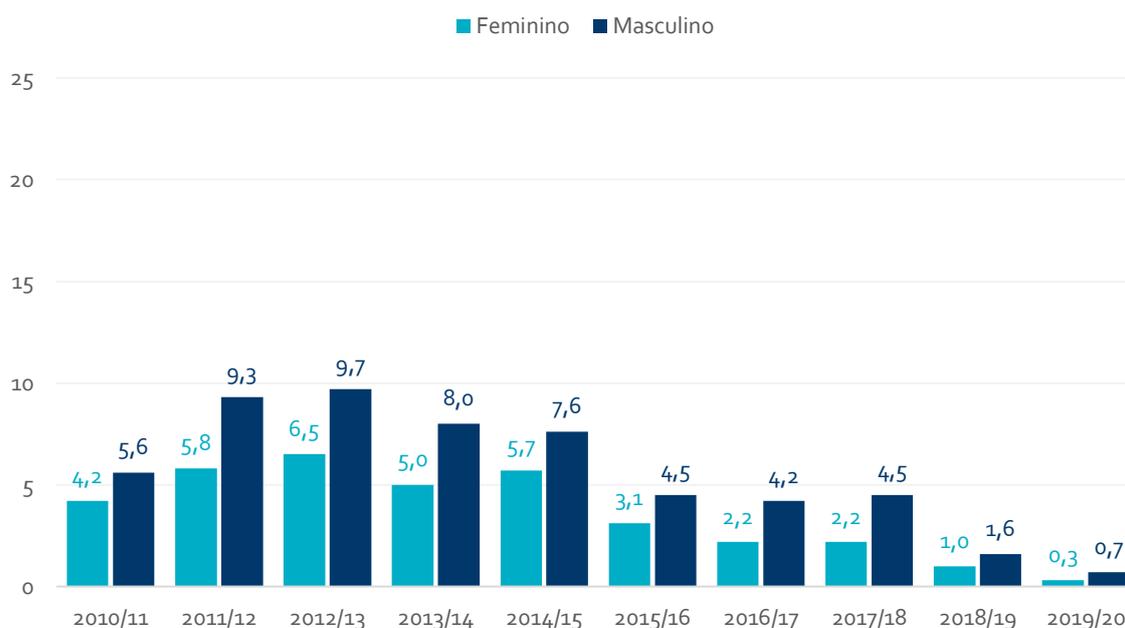


Figura A.107. Taxa de retenção e desistência no Ensino Básico, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Analisando a **evolução da taxa de retenção e desistência entre 2010/11 e 2019/20, verifica-se um decréscimo muito acentuado, tanto no sexo feminino, como no sexo masculino, respetivamente -92.86% e -87.50%**. Esta redução significa que, em 10 anos, a taxa de retenção e desistência passou de 4.2% para 0.3% nas alunas, e de 5.6% para 0.7% nos alunos, apresentando ambos, em 2019/20, taxas de retenção e desistência muito baixas. Naturalmente, o padrão de evolução nesta taxa nos dois sexos segue o mesmo que se verificou na Figura A.106.

Assinale-se ainda que **os alunos apresentaram, durante todo o período, uma taxa de retenção e desistência superior à das alunas, facto este que indica que existem mais rapazes do que raparigas a ficar retidos no mesmo ano de escolaridade. De facto, olhando para a taxa de retenção no início da década a diferença entre rapazes e raparigas era muito elevada (5.6% vs. 4.2%), contudo se olharmos ao significado destes valores as baixas taxas de retenção verificadas em 2019/20 mostram que são mais do dobro os rapazes que ficam retidos do que as raparigas (0.7% vs. 0.3%).**

A Figura A.108 apresenta a **taxa de retenção e desistência no E.B., por ciclo de ensino**, entre 2010/11 e 2019/20.

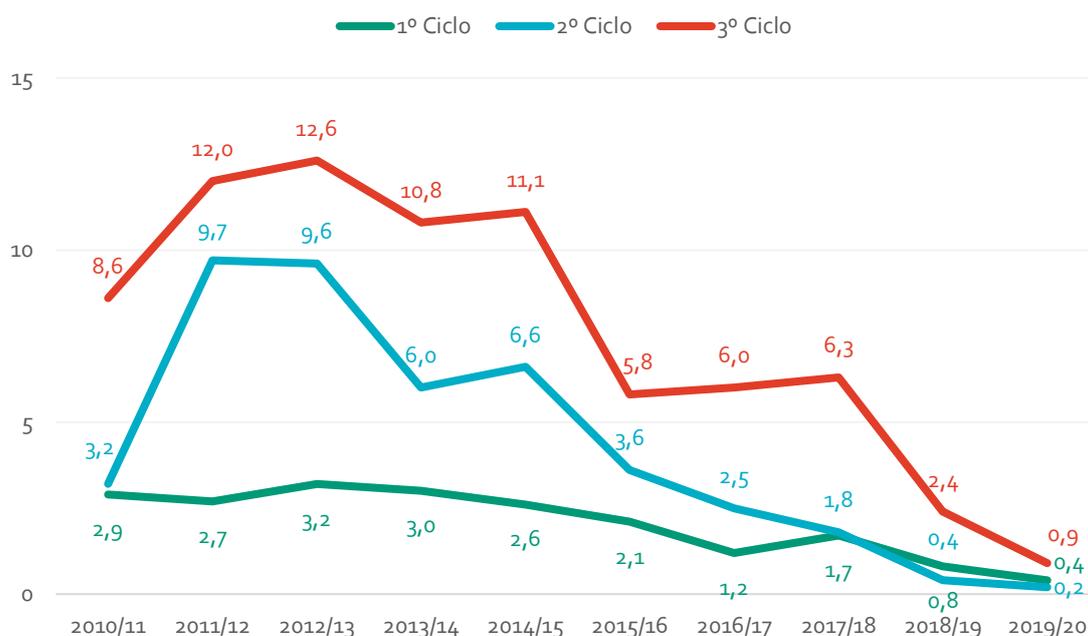


Figura A.108. Taxa de retenção e desistência no Ensino Básico, por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Genericamente, e como esperado, todos os ciclos de ensino apresentam uma diminuição acentuada da taxa de retenção e desistência, sendo que o decréscimo mais acentuado foi do 2º Ciclo, com -93.75%, seguido do 3º Ciclo, com -89.53% e do 1º Ciclo, com -86.21%.

Verifique-se ainda que, **conforme as/os alunas/os passam para o ciclo de ensino seguinte, a taxa de retenção e desistência atinge valores mais elevados.**

As Figura A.109, Figura A.110 e Figura A.111 apresentam as **taxas de retenção e desistência**, para o **Ensino Secundário**, comparativamente às restantes áreas geográficas, por sexo e por tipologia de curso, para os anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2019/20.

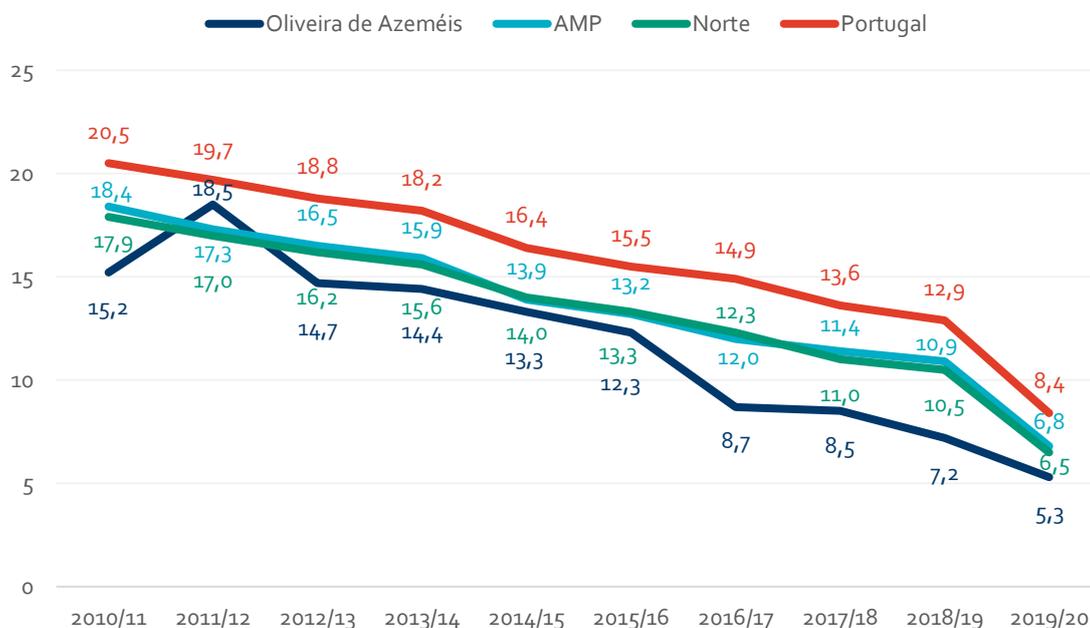


Figura A.109. Taxa de retenção e desistência no Ensino Secundário; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Observando a Figura A.109, verifica-se uma **tendência de diminuição da taxa de retenção e desistência, no Ensino Secundário, em todos os territórios**. Além disso, o padrão evolutivo é semelhante em todos os territórios, sendo que no município de Oliveira de Azeméis essa diminuição é de -65.13%.

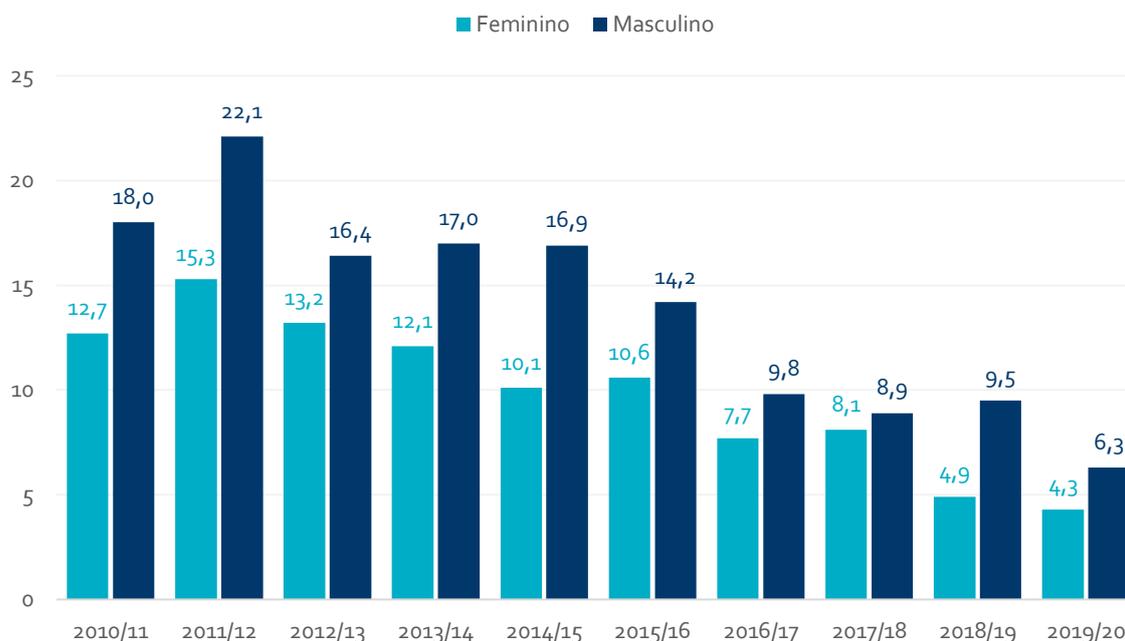


Figura A.110. Taxa de retenção e desistência no Ensino Secundário, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Uma análise por sexo evidencia a **discrepância entre a taxa de retenção e desistência nas raparigas e nos rapazes apresentando-se, em todos os anos letivos, superior nestes últimos.** Os dados voltam a indicar **que existem mais rapazes do que raparigas a ficar retidos no mesmo ano de escolaridade.** Contudo, uma análise longitudinal demonstra que **a disparidade entre sexos era bastante superior nos primeiros anos da década de 2010, verificando-se uma atenuação dessa diferença nos últimos anos** (em 2010/11 a diferença era de 5.3 p.p., enquanto em 2019/20 era de 2 p.p.).

No período de uma década, a taxa de retenção e desistência no sexo feminino diminuiu -66.14% e no sexo masculino -65%. Isto indica que, em 2019/20, por cada 100 alunas inscritas, 4 ficavam retidas e que por cada 100 rapazes matriculados, 6 também ficavam retidos no mesmo ano de escolaridade.

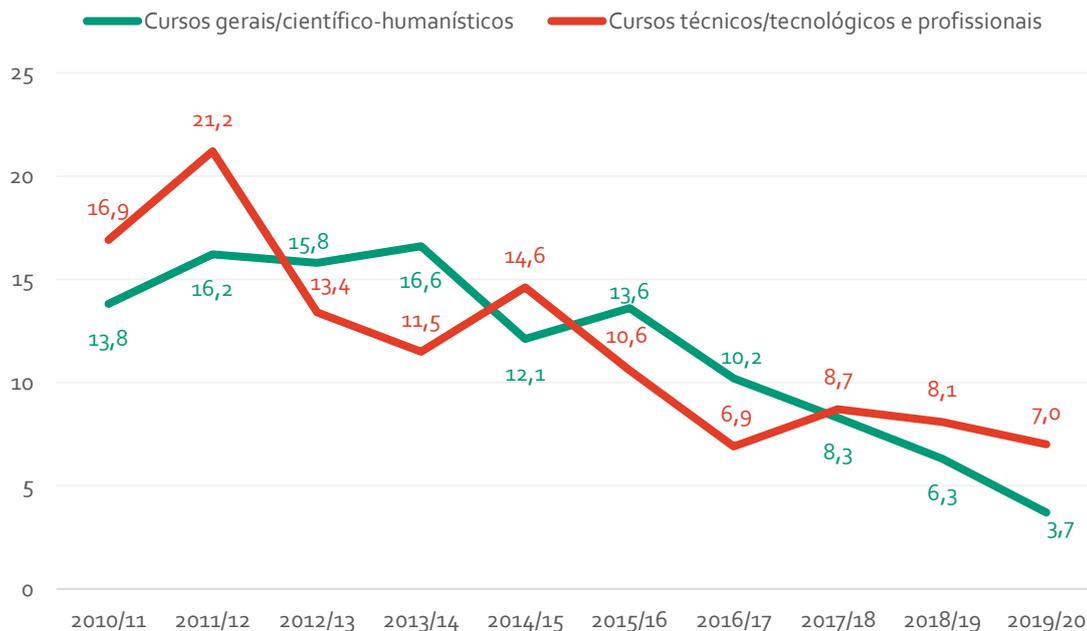


Figura A.111. Taxa de retenção e desistência no Ensino Secundário, por tipologia de curso (Cursos Gerais/Científico-Humanísticos e Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Face ao ano letivo 2010/11, verifica-se que, em 2019/20, as taxas de retenção e desistência decresceram em ambas as tipologias de cursos, sendo que a queda foi mais acentuada nos Cursos Gerais/Científico-Humanísticos, -73.19%, do que nos Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais, -58.58%.

Assim, em 2019/20, por cada 100 alunas/os inscritas/os nos Cursos Gerais/Científico-Humanísticos, 7 ficaram retidos no mesmo ano de escolaridade, enquanto nos Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais ficaram 3.7. Verifica-se, portanto, que existiam mais alunas/os nos Cursos Gerais/Científico-Humanísticos em situação de retenção ou desistência do que nos Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais.

### A.5.4.3. TAXA DE ABANDONO ESCOLAR

A Figura A.112 contrasta a taxa de abandono escolar de 2001 e 2011, em Oliveira de Azeméis e restantes áreas de comparação.<sup>74</sup>

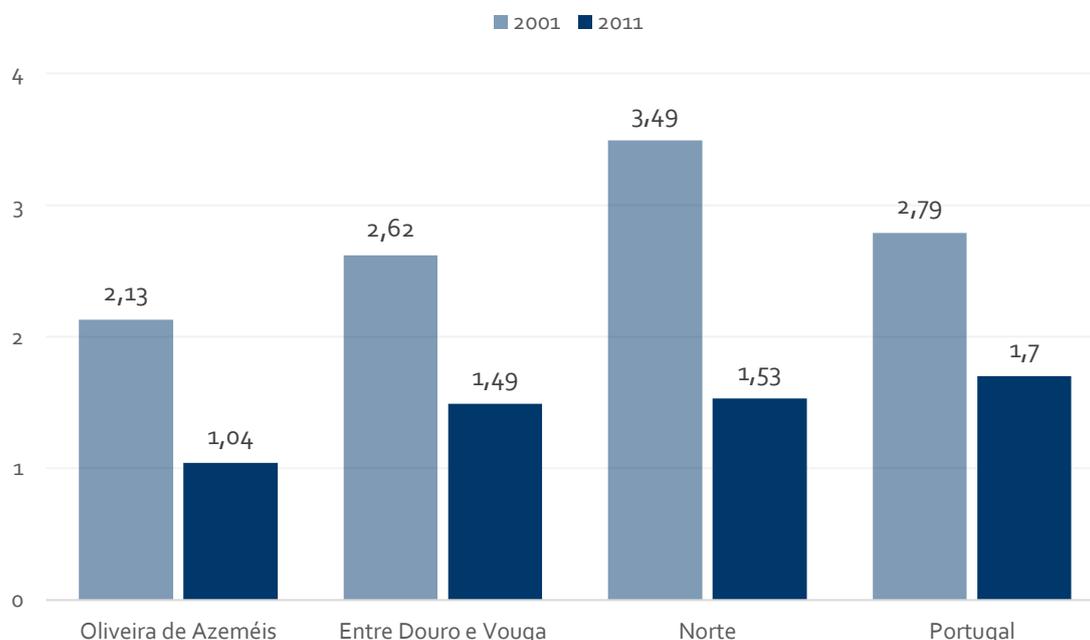


Figura A.112. Taxa de abandono escolar; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2001 e 2011 (em percentagem; Fonte: INE)

Comparando os dados obtidos nos Censos de 2001 e 2011, verifica-se que, **em 10 anos, houve um decréscimo muito acentuado na taxa de abandono escolar, transversal a todas as áreas geográficas de referência.**

**Oliveira de Azeméis apresentou a taxa de abandono escolar mais baixa, face aos restantes territórios, em ambos os anos.** Além disso, apresenta ainda a segunda maior diminuição percentual de -51.17%, superior à diminuição de Entre o Douro e Vouga, -43.13% e de Portugal, -39.07% e apenas inferior ao decréscimo observado na região Norte, -56.16%. Isto significa que, **em 2011, por cada 100 crianças e jovens residentes com idade compreendida entre 10 e 15 anos, 1.04 abandonaram a escola sem concluir o 9º ano de escolaridade.**

<sup>74</sup> Taxa de abandono escolar refere-se à proporção da população residente com idade entre 10 e 15 anos que abandonou a escola sem concluir o 9º ano na população residente com idade entre 10 e 15 anos (INE – Metainformação). Contudo, é necessário ter em conta o alargamento da escolaridade obrigatória aquando da publicação da Lei n.º 85/2009, que dita que a escolaridade obrigatória cessa no momento do ano escolar em que o aluno perfaz 18 anos de idade ou com a obtenção do diploma de curso conferente de nível secundário da educação.

### A.5.4.3.1. TAXA DE TRANSIÇÃO E CONCLUSÃO

A Figura A.113 apresenta a taxa de transição e conclusão, no E.B., em Oliveira de Azeméis e restantes territórios de referência, entre os anos letivos 2010/11 e 2019/20.<sup>75</sup>

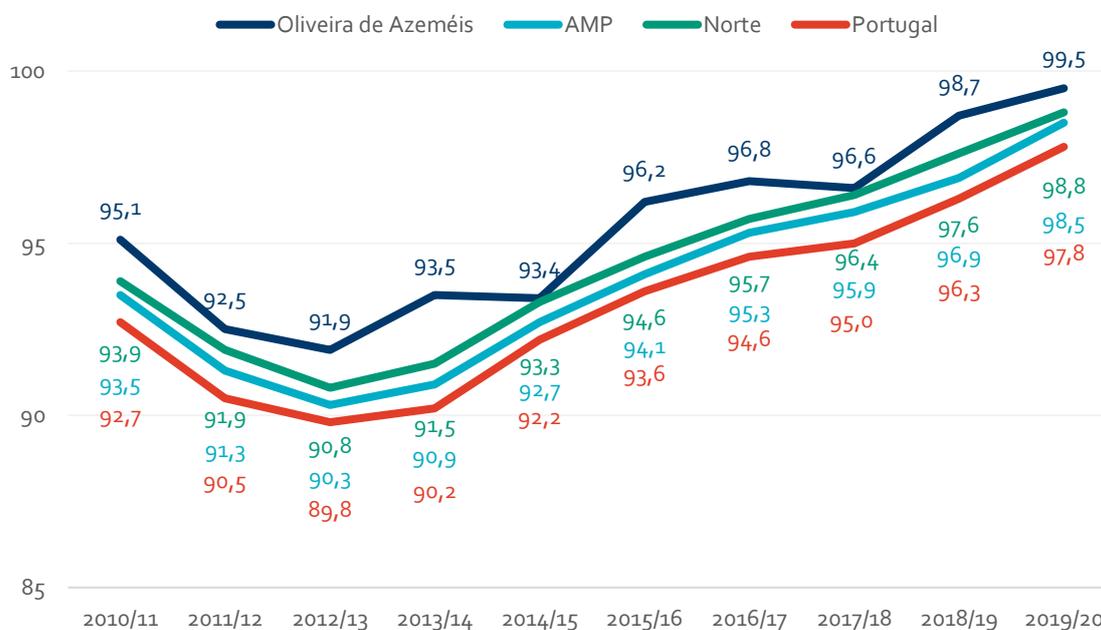


Figura A.113. Taxa de transição e conclusão no Ensino Básico; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Como expectável, a taxa de transição e conclusão apresenta uma tendência evolutiva contrária à observada para a taxa de retenção e desistência (cf. Figura A.106). Assim, **entre 2010/11 e 2012/13, verifica-se uma queda da taxa de transição e conclusão** (entre os -3% e os -4%) e **entre 2012/13 e 2019/20, um crescimento mais acentuado das taxas de transição e conclusão** (entre os 8% e os 9%). Esta evolução verifica-se, em todos os territórios analisados, contudo com mais oscilações em Oliveira de Azeméis. Apesar disso, verifica-se que **o município apresenta, durante toda a década, as taxas de transição e conclusão mais elevadas, seguindo-se a região Norte, a AMP e Portugal.**

Analisando, concretamente, **o ano letivo 2019/20 verifica-se que Oliveira de Azeméis obteve a taxa de transição e conclusão mais elevada, de todos os territórios e de toda a década, 99,5%**, seguindo-se a taxa da região Norte, 98,8%, da AMP, 98,5% e de Portugal, 97,8%. **Isto significa**

<sup>75</sup> A taxa de transição/conclusão refere-se à relação percentual entre o número de alunas/os que, no final de um ano letivo, obtêm aproveitamento, podendo transitar para o ano de escolaridade seguinte, e o número de alunas/os matriculados, nesse ano letivo (DGEEC/ME, 2019).

que, por cada 100 alunas/os matriculadas/os, no E.B., em Oliveira de Azeméis, 99.5 alunas/os transitaram para o ano de escolaridade seguinte.

A Figura A.114 ilustra, novamente, a taxa de transição e conclusão no E.B., por sexo, entre os anos letivos 2010/11 e 2019/20.

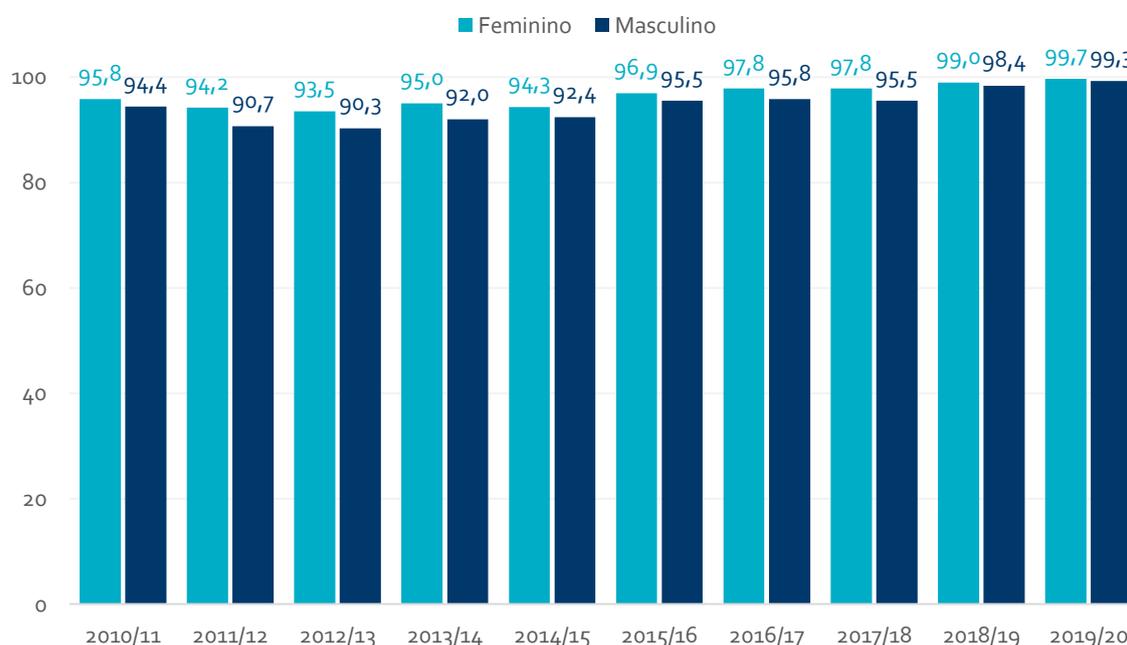


Figura A.114. Taxa de transição e conclusão no Ensino Básico, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

De um modo geral, **observa-se que, entre 2010/11 e 2019/20, há um acréscimo das taxas de transição e conclusão, de +6.63% e +9.97%, para o sexo feminino e masculino, respetivamente.** Este aumento significa que, em 10 anos, a taxa de transição e conclusão passou de 95.8% para 99.7%, no sexo feminino, e de 94.4% para 99.3%, no sexo masculino.

Contudo, e como visto anteriormente, este crescimento não aconteceu durante todo o período apresentando, até 2012/13, um decréscimo de -2.40% e -4.34%, para o sexo feminino e masculino, respetivamente.

Saliente-se ainda que **as alunas apresentaram, durante todo o período, uma taxa de transição e conclusão superior à dos alunos, facto este que indica que existem mais raparigas do que rapazes a transitar para o ano de escolaridade seguinte.**

Para terminar a análise das **taxas de transição e conclusão no E.B.**, a Figura A.115 apresenta-as **discriminadas por ciclo de ensino**, para o mesmo período temporal.

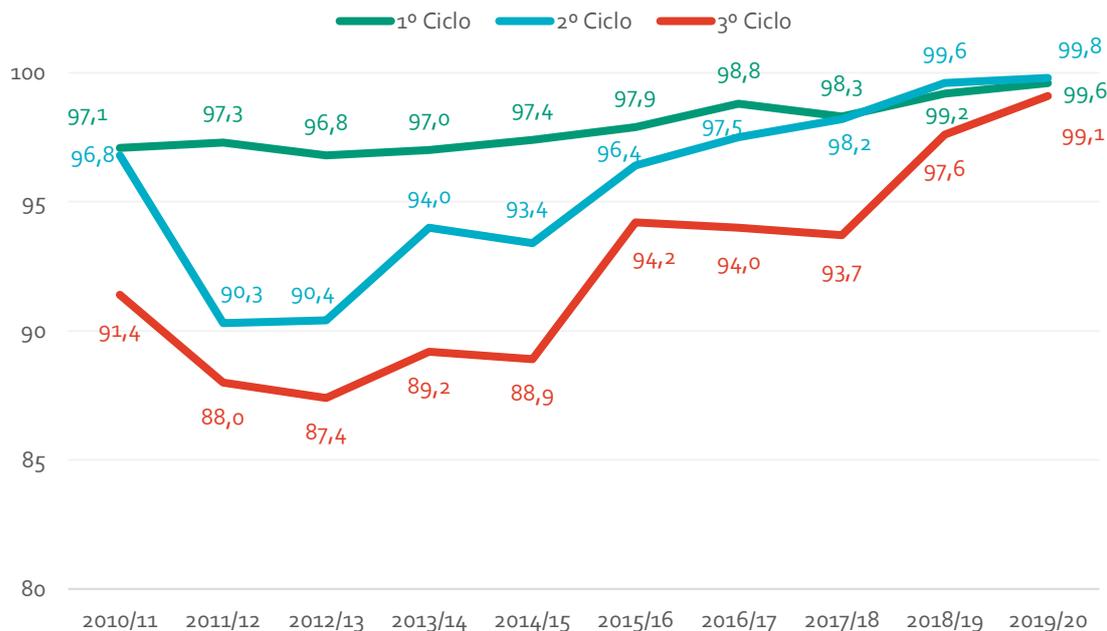


Figura A.115. Taxa de transição e conclusão no Ensino Básico, por ciclo de ensino (1º, 2º e 3º Ciclos); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Genericamente, e como esperado, todos os ciclos de ensino apresentam um crescimento da taxa de transição e conclusão, sendo que o acréscimo mais acentuado foi o do 3º Ciclo, com +8.42%, seguido do 2º Ciclo, com +3.10% e do 1º Ciclo, com +2.57%.

Verifique-se ainda que, **conforme as/os alunas/os passam para o ciclo de ensino seguinte, a taxa de transição e conclusão vai diminuindo**. Contudo, esta discrepância entre ciclos também tem vindo a diminuir, inclusive o 2º Ciclo passa a apresentar taxas ligeiramente superiores às do 1º Ciclo a partir de 2017/18.

Em seguida analisa-se a **taxa de transição e conclusão para o Ensino Secundário**. A Figura A.116 apresenta esta taxa **para Oliveira de Azeméis e restantes territórios de referência**, nos anos letivos 2010/11 a 2019/20.

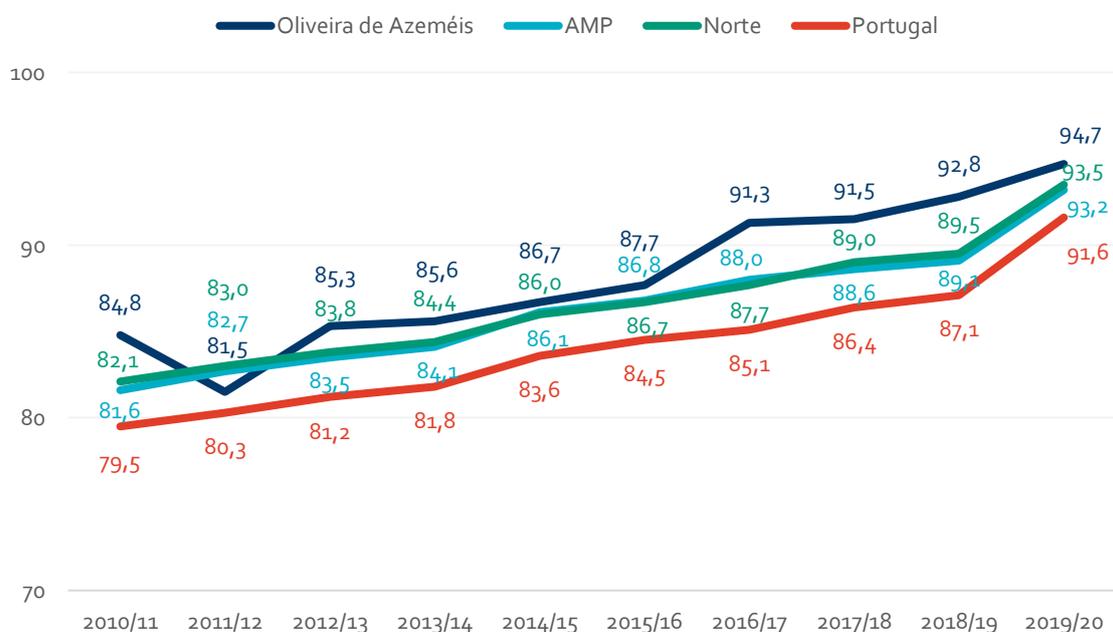


Figura A.116. Taxa de transição e conclusão no Ensino Secundário; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

De forma geral, o perfil de crescimento assinala-se semelhante entre todos os territórios analisados, sendo que Oliveira de Azeméis é a área que apresenta mais variações. Assim, no período de uma década, Oliveira de Azeméis obteve um incremento de +11.67%, inferior ao da região Norte (+13.89%), da AMP (+14.22%) e de Portugal (+15.22%). **Todavia, o município ilustra as taxas de transição e conclusão mais elevadas, de todos os territórios, com exceção do ano letivo 2011/12 que apresenta uma taxa inferior à da AMP e da região Norte (81.5% vs. 82.7% e 83%, respetivamente).**

Analisando, mais detalhadamente, o ano letivo 2019/20 verifica-se que Oliveira de Azeméis obteve uma taxa de transição e conclusão de 94.7%, seguindo-se a região Norte, 93.5%, a AMP, 93.2% e Portugal, 91.6%. **Isto significa que, por cada 100 alunas/os matriculadas/os, no Ensino Secundário, em Oliveira de Azeméis, 94.7 alunas/os transitaram para o ano de escolaridade seguinte.** Comparando com a taxa de transição e conclusão do E.B., verifica-se, como esperado, que a taxa de transição e conclusão é mais baixa no Ensino Secundário.

A Figura A.117 apresenta a **taxa de transição e conclusão, no Ensino Secundário, por sexo.**

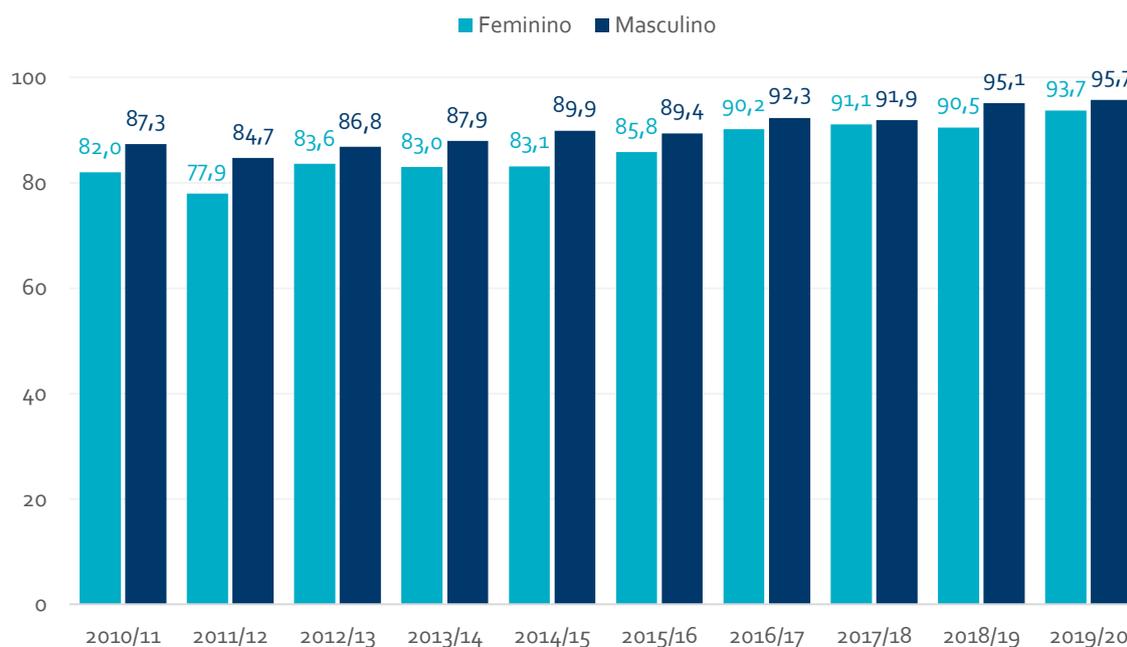


Figura A.117. Taxa de transição e conclusão no Ensino Secundário, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Genericamente, **observa-se que, entre 2010/11 e 2019/20, há um crescimento das taxas de transição e conclusão, mais acentuado no sexo feminino (+14.27%) do que no masculino (+9.62%).** Isto significa que, numa década, a taxa de transição e conclusão passou de 82% para 93.7%, no sexo feminino, e de 87.3% para 95.7%, no sexo masculino.

Saliente-se que **as alunas apresentaram, durante todo o período, uma taxa de transição e conclusão inferior à dos alunos, ou seja, inversamente ao que acontece no E.B., no Secundário existem mais rapazes do que raparigas a transitar para o ano de escolaridade seguinte.**

A Figura A.118 ilustra, novamente, as taxas de transição e conclusão no Ensino Secundário, por tipologia de curso.

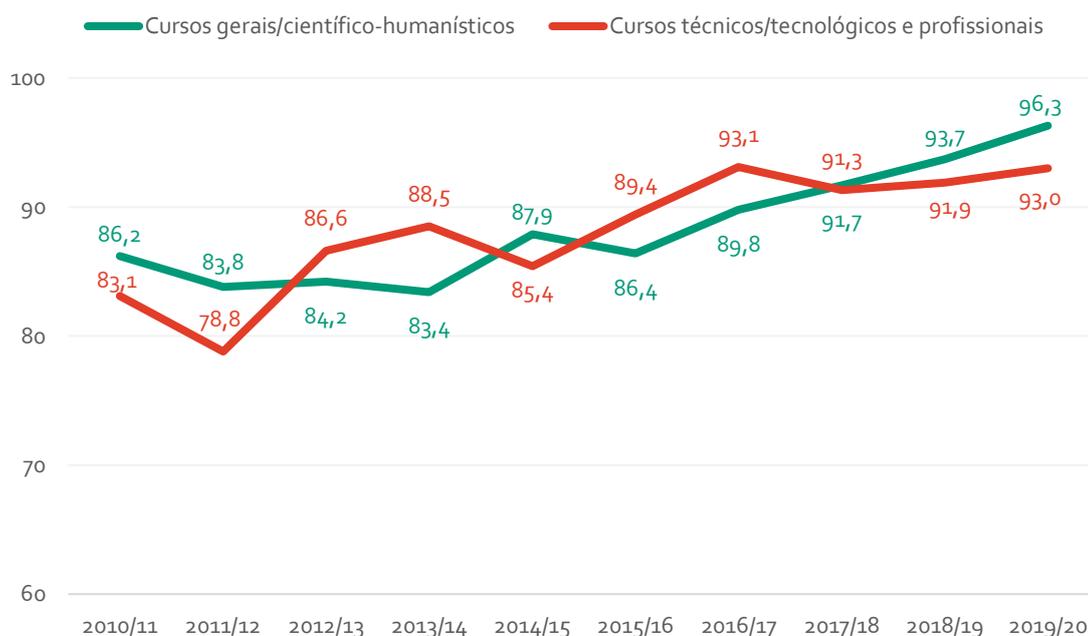


Figura A.118. Taxa de transição e conclusão no Ensino Secundário, por tipologia de curso (Cursos Gerais/Científico-Humanísticos e Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2019/20 (em percentagem; Fonte: DGEEC/ME)

Face ao ano letivo 2010/11, verifica-se que, em 2019/20, as taxas de transição e conclusão aumentaram, em ambas as tipologias de curso e de forma muito semelhante (Cursos Gerais/Científico-Humanísticos, +11.72% e Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais, +11.91%).

Assim, em 2019/20, por cada 100 alunas/os inscritas/os nos Cursos Gerais/Científico-Humanísticos, 96.3 transitaram para o ano de escolaridade seguinte, enquanto nos Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais passaram 93. Verifica-se, portanto, que existiam mais alunas/os nos Cursos Gerais/Científico-Humanísticos em situação de transição de ano de escolaridade, do que nos Cursos Técnicos/Tecnológicos e Profissionais.

Em suma, o padrão de decréscimo das taxas de retenção e desistência verificado no período de uma década, conjugado com os aumentos nas taxas de transição/conclusão para os mesmos níveis de ensino constituem indicadores de uma melhoria do aproveitamento escolar das/os alunas/os, bem como uma menor ocorrência de situações de retenção e desistência, tanto ao nível do município como dos territórios mais alargados. Acrescente-se ainda que, à medida que aumenta o grau de escolaridade, diminuem as taxas de transição/conclusão e aumentam as taxas

de retenção/desistência. Isto é, o E.B. obteve um maior aproveitamento escolar quando comparado ao Ensino Secundário.

Em termos de sexos, as alunas registaram valores superiores aos alunos nas taxas de transição e conclusão e inferiores nas taxas de retenção e desistência na generalidade dos níveis de ensino, indicativos de melhor aproveitamento escolar nas raparigas do que nos rapazes. No entanto, observa-se uma inversão desta tendência na taxa de transição e conclusão, no Ensino Secundário, no qual há maior número de alunos a obter aproveitamento escolar face às alunas.

### A.5.5. CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO SUPERIOR

Esta secção efetua uma caracterização geral das/os alunas/os do Ensino Superior, por sexo, entre os anos letivos 2010/11 e 2020/21.

A Figura A.119 ilustra as/os alunas/os inscritas/os no Ensino Superior, em Oliveira de Azeméis, para os anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2020/21.

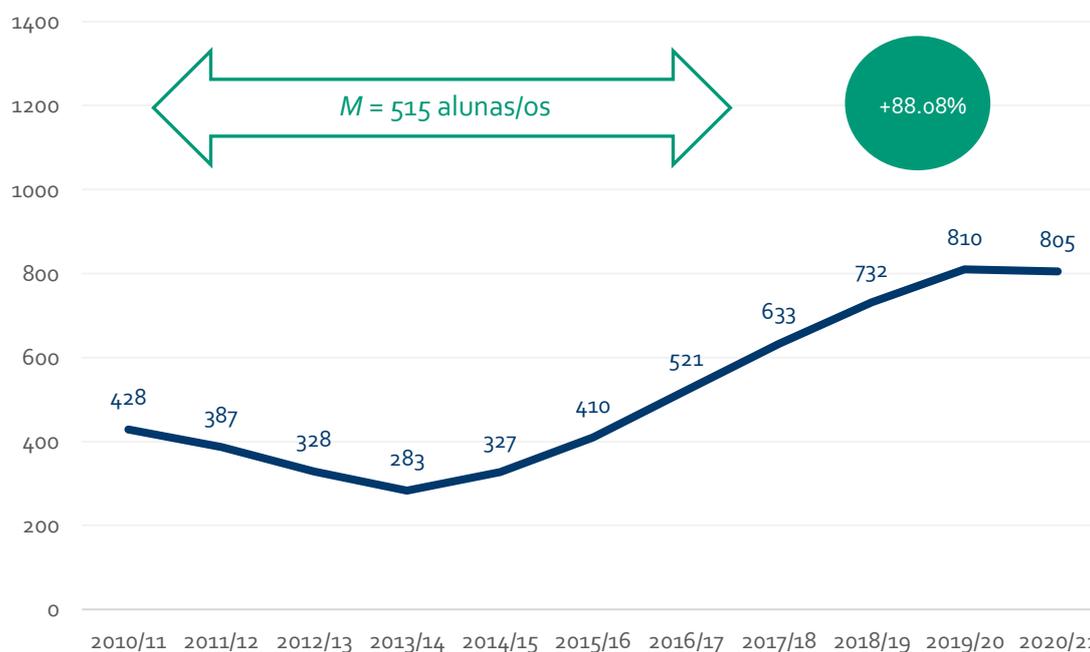


Figura A.119. Alunas/os inscritas/os no Ensino Superior; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2020/21 (em número e percentagem; Fonte: PORDATA)

Entre 2010 e 2021, verificou-se um aumento de 377 alunas/os inscritas/os no Ensino Superior, passando de 428 para 805, o que perfaz um aumento percentual de +88.08%. Atendendo à média de 515 alunas/os matriculadas/os, ao longo de 10 anos, observa-se que o ano letivo 2020/21

apresenta um incremento de 290 alunas/os, isto é, mais do dobro, face ao valor médio de alunas/os (+56.34%).

Uma análise mais detalhada demonstra que o crescimento do número de alunas/os inscritas/os não foi linear durante todo o período, passando primeiro por uma fase de decréscimo até 2013/14, período que registou uma diminuição percentual de -33.88%, seguida, então, de um aumento até ao final do período de +184.45%.

A Figura A.120 apresenta **as/os alunas/os inscritas/os no Ensino Superior, por sexo**, para o mesmo período temporal apresentado anteriormente.

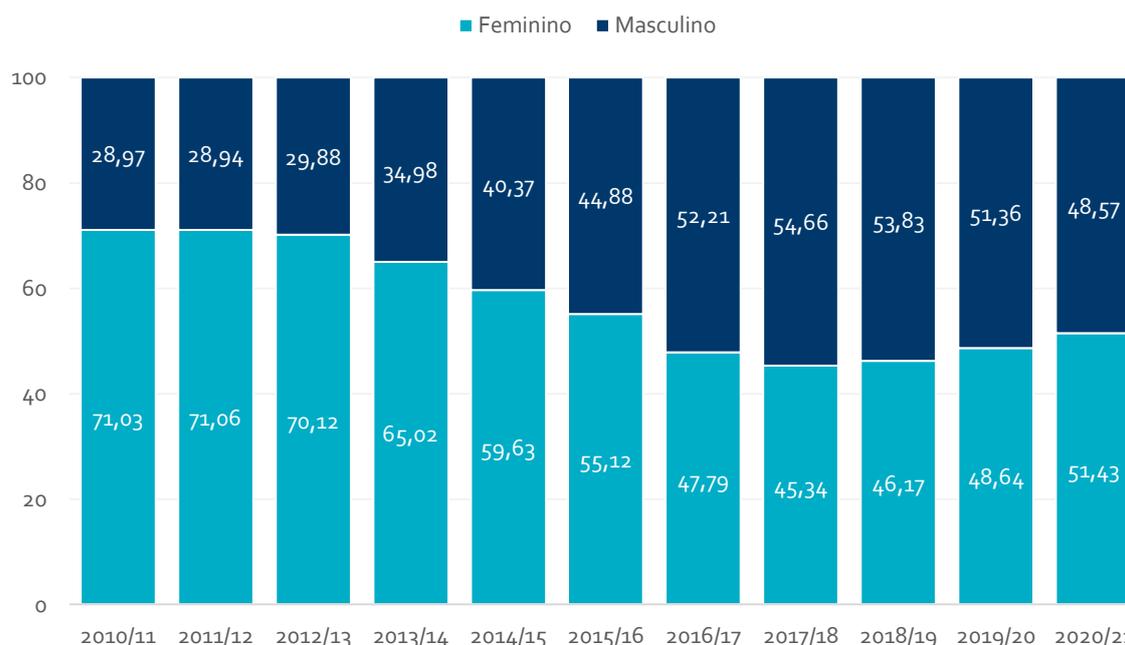


Figura A.120. Alunas/os inscritas/os no Ensino Superior, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2020/21 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Como se pode observar na Figura A.120 **existe uma mudança significativa no padrão da frequência de Cursos do Ensino Superior em Oliveira de Azeméis pelos dois sexos**. Verifique-se que, **no ano letivo 2010/11, mais de 70% das/os inscritas/os no Ensino Superior eram mulheres (71.03%), tendência que se foi invertendo ao longo dos anos letivos e perdendo a predominância a partir de 2016/17, para o sexo masculino, com 52.21% do total de inscritas/os**. Todavia, a partir de 2018/19, a distribuição percentual do sexo masculino começa a diminuir, sendo que, em 2020/21, existiam, novamente, mais raparigas inscritas (51.43%) do que rapazes (48.57%) de raparigas.

Ainda relativamente ao ano letivo 2020/21, 55.40% (446) das/os alunas/os frequentavam o ensino público (Escola Superior de Design, Gestão e Tecnologias da Produção Aveiro Norte - ESAN) e

44.60% (359) frequentavam o ensino privado (Escola Superior de Saúde Norte da Cruz Vermelha Portuguesa).

### A.5.6. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO NÃO SUPERIOR

A presente secção pretende fazer uma caracterização geral das/os docentes no Ensino Não Superior, para os anos letivos compreendidos entre 2010/11 e 2018/19, no município de Oliveira de Azeméis. Assim, são apresentados os dados das/os docentes em exercício de funções, por nível de escolaridade e por sexo, bem como a proporção de docentes do sexo feminino.

A Figura A.121 ilustra as/os docentes em exercício de funções, em Oliveira de Azeméis, entre os anos letivos de 2010/11 e 2018/19.

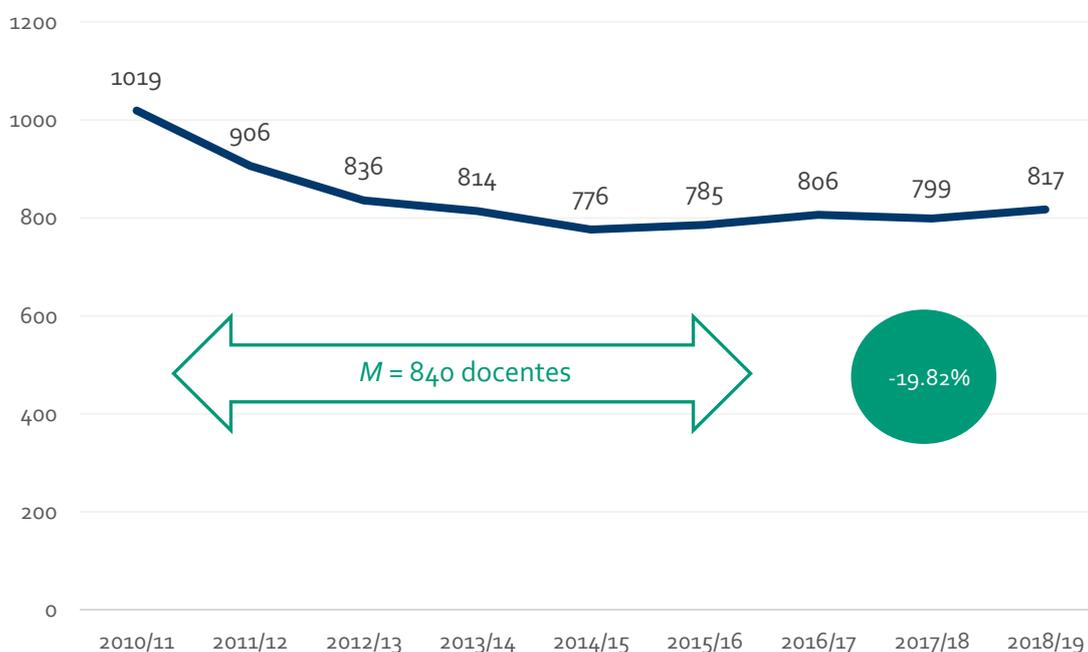


Figura A.121. Docentes em exercício de funções; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em número; Fonte: PORDATA)

De forma geral, verifica-se uma diminuição de 202 de docentes em exercício de funções, durante a década analisada, o que representa um decréscimo percentual de -19.82%. Contudo, observa-se que a diminuição do número de docentes apenas aconteceu até 2014/15, com -23.85% e que, a partir desse ano o número de docentes começou a crescer ligeiramente, +5.28%.

Em média, foram contabilizados 840 docentes em exercício de funções, durante 10 anos. Comparando o último ano letivo com o valor médio verifica-se que, em 2018/19, existiam menos 23 docentes, isto é, -2.71%.

A Figura A.122 apresenta o **número de docentes em exercício de funções em Oliveira de Azeméis, por nível de ensino**, para os anos letivos 2010/11 a 2018/19.

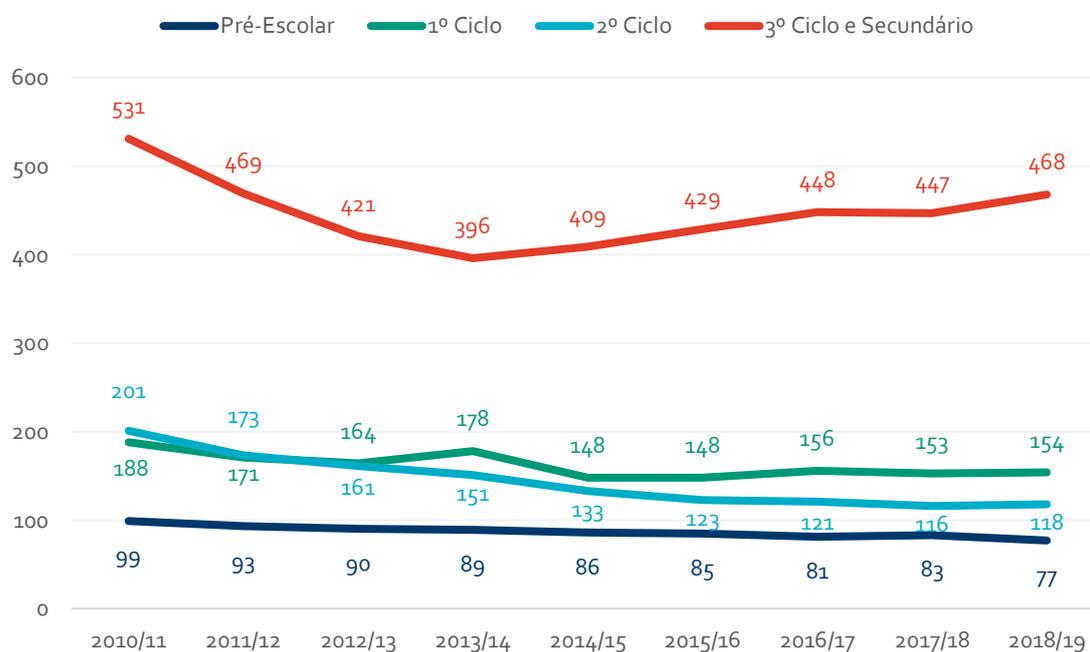


Figura A.122. Docentes em exercício de funções, por nível de ensino (Educação Pré-Escolar, 1º, 2º, 3º Ciclos e Ensino Secundário); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em número; Fonte: PORDATA)

Como se pode observar na Figura A.122, **mais de metade das/os docentes do Ensino Não Superior são do 3º Ciclo e Ensino Secundário**. Apenas no ano letivo 2013/14 as/os docentes do 3º Ciclo e Ensino Secundário representam ligeiramente menos de metade do total de docentes (48.65%).

**De forma geral, verifica-se um decréscimo do número de docentes, em todos os níveis de ensino, com destaque para o 2º Ciclo com decréscimo mais acentuado (-41.29%).** Quanto à Educação Pré-Escolar e ao 1º Ciclo apresentaram uma diminuição de, respetivamente, -22.22% e -18.09%. Por fim, o 3º Ciclo e o Ensino Secundário representam a menor queda no número de docentes, de -11.86%. **Apesar de, genericamente, o 3º Ciclo e Ensino Secundário apresentarem uma diminuição, verifica-se que isso só aconteceu até 2013/14 apresentando, a partir daí uma recuperação do número de docentes.**

A Figura A.123 apresentada abaixo refere-se ao **número de docentes em exercício de funções, por sexo**.

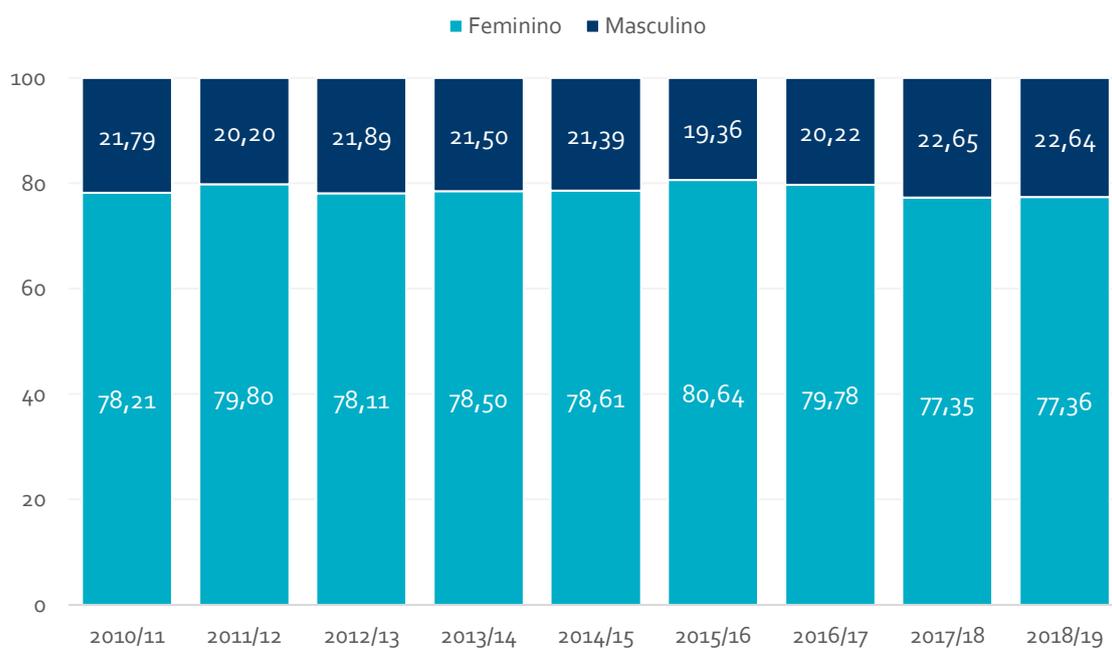


Figura A.123. Docentes em exercício de funções, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

A Figura A.123 mostra, de forma evidente, a **preponderância do sexo feminino, face ao masculino a exercer funções de docência. Em média, entre 2010/11 e 2018/19, as docentes representam cerca de 79%, enquanto os docentes são apenas 21%**. Contudo, esta discrepância era expectável uma vez que a categoria profissional de docente é um cargo ainda escolhido, maioritariamente, por mulheres.

Verifique-se ainda que, a partir de 2015/16 e até 2018/19, parece existir uma tendência de diminuição ligeira da distribuição percentual do sexo feminino, de valor -4.07%.

A Figura A.124 ilustra a proporção de docentes do sexo feminino, em exercício de funções, por nível de ensino, no município de Oliveira de Azeméis, entre 2010/11 e 2018/19.

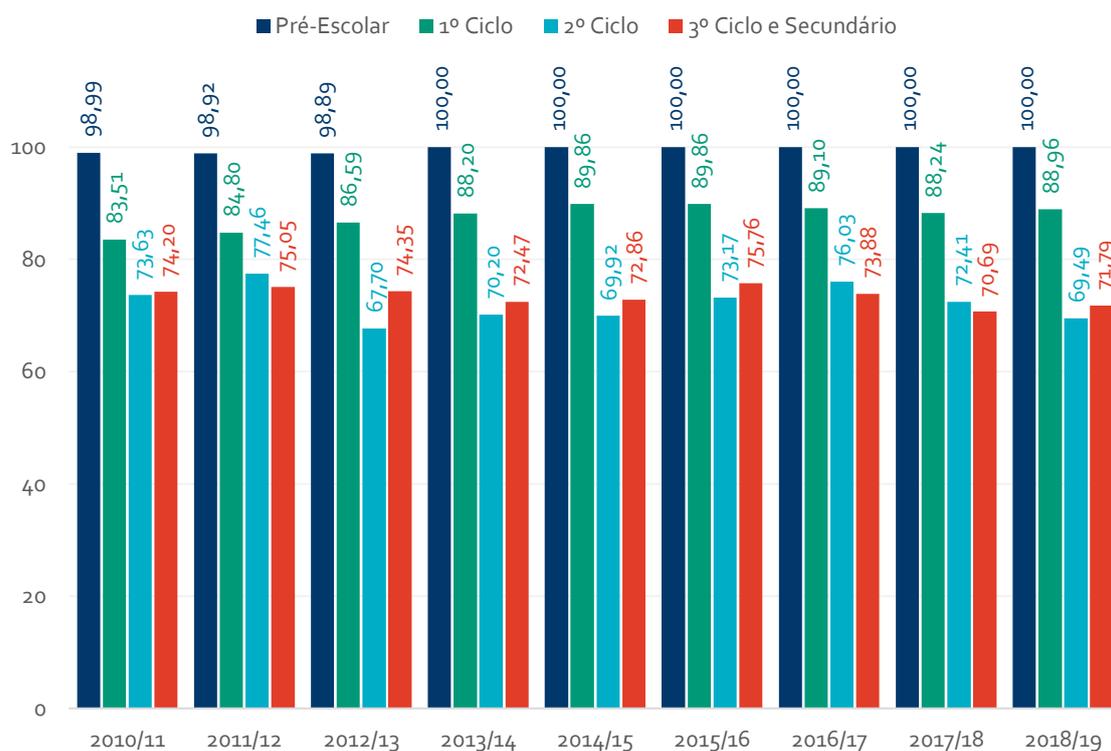


Figura A.124. Proporção de docentes do sexo feminino, em exercício de funções, por nível de ensino (Educação Pré-Escolar, 1º, 2º, 3º Ciclos e Ensino Secundário); Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Da análise da Figura A.124 verifica-se que a **proporção de docentes do sexo feminino nunca baixou de 67%, em todos os níveis de ensino**. Destaque-se a Educação Pré-Escolar com a totalidade de docentes do sexo feminino, a partir de 2013/14. Segue-se o 1º Ciclo, com a segunda maior proporção de docentes mulheres, em média cerca de 88%, e o 2º Ciclo e o 3º Ciclo e Ensino Secundário com proporções semelhantes entre si (cerca de 72% e 74%).

**Em todos os casos, e como visto anteriormente, verifica-se uma predominância de docentes do sexo feminino, em exercício de funções.**

### A.5.7. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR

A secção apresentada em seguida diz respeito à caracterização geral das/os docentes no Ensino Superior, em Oliveira de Azeméis. Para isso, é apresentada a **evolução das/os docentes em exercício de funções no Ensino Superior**, para os anos letivos 2010/11 a 2018/19 (cf. Figura A.125), bem como esta mesma evolução por sexo (cf. Figura A.126).

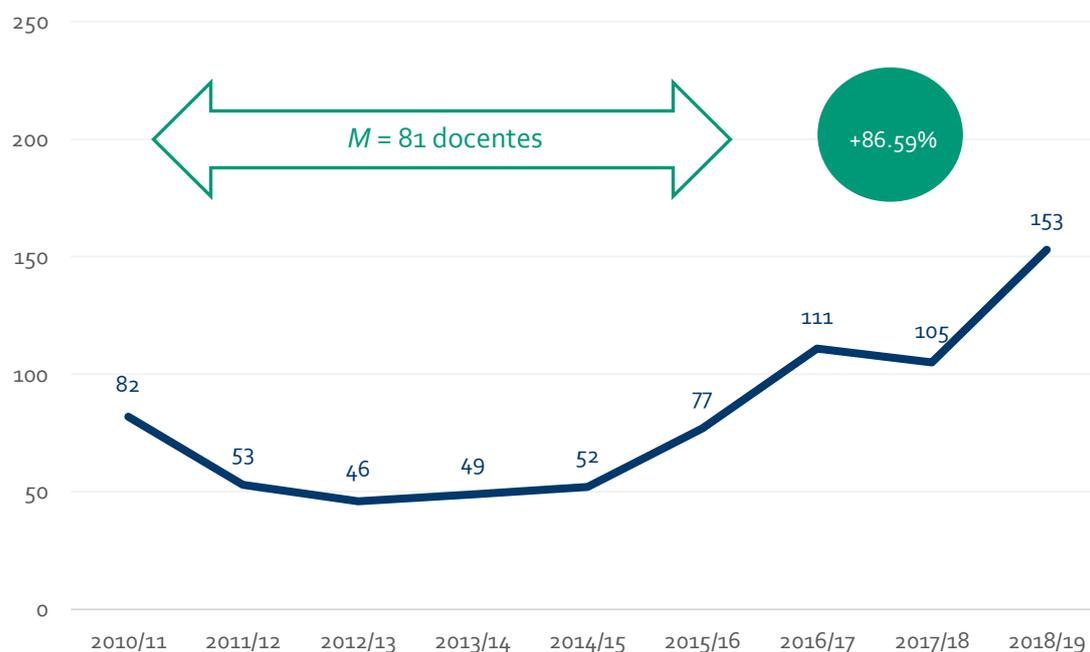


Figura A.125. Docentes em exercício de funções no Ensino Superior; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em número e em percentagem; Fonte: PORDATA)

O Ensino Superior, em Oliveira de Azeméis, apresenta uma média de 81 docentes entre 2010/11 e 2018/19. Verifique-se que, durante esse período, houve **um aumento substancial do número de docentes, passando de 82 para 153, o que corresponde a um crescimento de +86.59%**.

Apesar do crescimento substancial no número de docentes, os anos letivos 2011/12 e 2017/18, compreendem diminuições de, respetivamente, -35.37% e -5.41%.

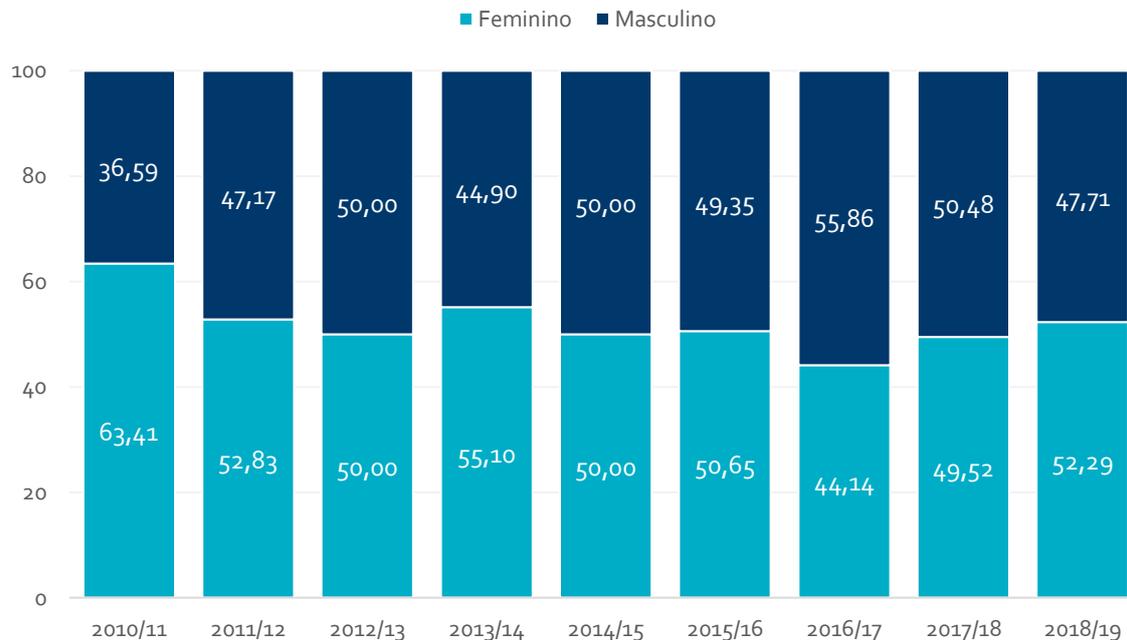


Figura A.126. Docentes em exercício de funções no Ensino Superior, por sexo; Oliveira de Azeméis: 2010/11-2018/19 (em percentagem; Fonte: PORDATA)

Uma análise por sexo demonstra que não existe uma predominância do sexo feminino ou masculino, oscilando ao longo do período analisado. Contudo, **a média dos anos letivos indica uma distribuição percentual ligeiramente superior para as docentes, face aos docentes (52% vs. 48%).**

Saliente-se que, no Ensino Não Superior a discrepância entre sexos era muito evidente, facto este que não acontece no Ensino Superior, onde a distribuição é muito mais equilibrada entre mulheres e homens.

## A.6. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

Nesta secção, pretende-se dar a conhecer alguns dados caracterizadores do território de Oliveira de Azeméis em matéria de segurança e proteção. Nomeadamente, são apresentados dados disponibilizados pela Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) do município, os crimes registados pelas autoridades policiais e, mais especificamente, os crimes registados de violência doméstica e respetivos agentes suspeitas/os e lesadas/os identificadas/os.

### A.6.1. PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS

De acordo com a Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 1 de setembro), as Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) são instituições oficiais não judiciárias com autonomia funcional que visam promover os direitos da criança e do jovem e prevenir ou pôr termo a situações suscetíveis de afetar a sua segurança, saúde, formação, educação ou desenvolvimento integral (art.º 12.º), exercendo a sua competência territorial na área do município no qual têm sede (art.º 15.º).<sup>76</sup>

Na presente subsecção, analisa-se o perfil de casos intervencionados pela CPCJ de Oliveira de Azeméis. Refira-se que os dados respeitantes ao ano de 2021 foram recolhidos até dia 9 de dezembro, pelo que poderão não espelhar a totalidade de processos neste último ano.

A Tabela A.12 apresenta o **volume processual global (VPG) na CPCJ de Oliveira de Azeméis** entre os anos de 2019 e 2021, especificando o número de processos transitados, instaurados e reabertos, e a taxa de incidência estimada na população de crianças e jovens residentes no município.

	2019	2020	2021 *
Processos Transitados	132	107	0
Processos Instaurados	135	157	192
Processos Reabertos	47	49	32
<b>Volume Processual Global (VPG)</b>	<b>314</b>	<b>313</b>	<b>235</b>
<b>Taxa de incidência (%)</b>	<b>2.46</b>	<b>2.45</b>	<b>1.84</b>

Tabela A.12. Volume processual global, caracterização processual (processos transitados, instaurados e reabertos) e taxa de incidência; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número e em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, alterada pela Lei n.º 31/2003, de 22 de agosto, Lei n.º 142/2015, de 8 de setembro, Lei n.º 23/2017, de 23 de maio e Lei n.º 26/2018, de 5 de julho.

<sup>77</sup> \* Dados de 2021 recolhidos até 9 de dezembro.

Observando a Tabela A.12, verifica-se um volume processual global equiparável nos anos de 2019 e 2020. Por sua vez, os **235 processos registados na CPCJ até 9 de dezembro de 2021 indicam uma diminuição em cerca de -25% no VPG neste último ano** (menos 78 processos face ao ano anterior). Tal traduz-se na diminuição da taxa de incidência, estimada em cerca de 1.84% em 2021, menos cerca de -0.6 p.p. face aos anos anteriores, ou seja, por cada 100 crianças e jovens residentes em Oliveira de Azeméis, estimam-se 1.84 situações de perigo comunicadas à CPCJ local.

Não obstante, releve-se o **aumento substancial no número de processos instaurados ao longo dos 3 anos assinalados**. Em 2021, foram instaurados 192 processos, mais 57 do que em 2019, o que representa um aumento de +42.22%, atentando-se ainda ao facto de os dados poderem não contemplar a totalidade dos casos nesse ano.

Tenha-se em consideração que este aumento ocorreu ao longo dos anos marcados pela situação pandémica de COVID-19, nomeadamente no ano de 2020. Como referido pela Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens, a imposição das normas de confinamento conduziu a uma menor visibilidade das/os crianças e jovens e das suas famílias junto das entidades de primeira linha de atuação, com potenciais consequências ao nível do agravamento de situações de risco social e perigo (CNPDPJ, 2020). Como verificado, apesar deste desafio, houve uma subida no número de processos instaurados na CPCJ de Oliveira de Azeméis.

---

Não foi possível obter a caracterização processual de 11 processos no ano de 2021.

A taxa de incidência foi estimada com base nos dados dos Censos de 2011 do INE relativos ao número de crianças e jovens com idade igual ou inferior a 18 anos residentes em Oliveira de Azeméis.

A Tabela A.13 apresenta a distribuição percentual dos **processos (transitados, instaurados e reabertos)** na CPCJ do município por entidade comunicante das situações de perigo.

	2019	2020	2021 *
Autoridade Policial	23.57	24.92	25.96
Estabelecimentos de Ensino	9.55	17.57	12.77
Ministério Público	7.32	6.07	6.81
Comissão de Proteção de Crianças e Jovens	3.82	3.19	1.28
Estabelecimentos de Saúde	3.18	3.83	1.28
Sem informação / Anónimas/os	2.55	2.24	4.68
Vizinhos e Particulares	1.91	2.56	-
Tribunal	0.32	2.24	1.70
Pai	0.64	1.60	1.28
Familiares	1.27	0.64	0.85
Mãe	0.64	1.60	0.43
Projetos	0.32	0.64	0.43
NACJR (Núcleo de Apoio à Criança/Jovem em Risco)	-	0.32	0.43
DGRS	0.64	-	-
Autarquia	0.32	-	-
IPSS	-	0.32	-
Não Aplicáveis	43.95	32.27	-
<b>VPG (n)</b>	<b>314</b>	<b>313</b>	<b>235</b>

Tabela A.13. Entidades comunicantes das situações de perigo; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número e em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>78</sup>

Seguindo o perfil verificado a nível nacional (CNPDPJ, 2020), as **principais entidades comunicantes das situações de perigo são a Autoridade Policial (cerca de 25% do total de comunicações nos 3 anos em análise), seguindo-se as escolas (cerca de 13%) e o Ministério Público (cerca de 7%).**

Já as tabelas e figuras que se seguem apresentam uma caracterização das/os crianças e jovens envolvidas/os nos processos ativos na CPCJ de Oliveira de Azeméis nos anos de 2019, 2020 e 2021. A Tabela A.14 apresenta o número e a distribuição percentual dos **processos ativos por grupo etário** das/os crianças e jovens.

<sup>78</sup> \* Dados de 2021 recolhidos até 9 de dezembro.

Para o ano de 2021, não foi possível obter informação acerca das entidades comunicantes de todos os processos ( $n = 316$ ). O perfil apresentado tem em conta a totalidade dos processos ( $n = 235$ ).

	2019		2020		2021 *	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
0 - 2 anos	8	4.91	13	9.03	9	5.42
3 - 5 anos	16	9.82	16	11.11	19	11.45
6 - 8 anos	19	11.66	19	13.19	16	9.64
9 - 10 anos	15	9.20	7	4.86	15	9.04
11 - 14 anos	39	23.93	21	14.58	43	25.90
15 - 17 anos	43	26.38	37	25.69	39	23.49
18 - 21 anos	23	14.11	31	21.53	25	15.06
<b>Total de Processos Ativos</b>	<b>163</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>100</b>	<b>166</b>	<b>100</b>

Tabela A.14. Processos ativos por grupo etário das/os crianças e jovens; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número e em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>79</sup>

Em 2019, houve um total de 163 processos ativos na CPCJ de Oliveira de Azeméis. Em 2020, o número de processos ativos diminuiu para 144, lembrando que este foi um ano atípico devido à crise pandémica de COVID-19 e subsequente confinamento. Já em 2021 é registado um valor próximo ao de 2019, com um total de 166 processos ativos.

De forma geral, nestes últimos 3 anos, cerca de 25% a 33% dos processos ativos eram respeitantes a crianças com idade até 8 anos: cerca de 6% a crianças dos 0 aos 2 anos e de 11% a crianças dos 3 aos 5 anos, bem como dos 6 aos 8 anos de idade. Por sua vez, as crianças e jovens com 9 e 10 anos de idade representam em torno de 8% do total de processos; dos 11 aos 14, cerca de 21%; dos 15 aos 17, cerca de 25%; e as/os jovens maiores de idade, dos 18 aos 21, cerca de 17%. Assim sendo, verifica-se uma elevada preponderância de processos que envolvem crianças e jovens entre os 11 e os 17 anos, nomeadamente, entre os 15 e os 17 anos, que representam em torno de 1/4 do total de processos.

<sup>79</sup> \* Dados de 2021 recolhidos até 9 de dezembro.

A Figura A.127 ilustra a distribuição dos **processos ativos por sexo** das/os crianças e jovens, para os anos de 2019, 2020 e 2021.

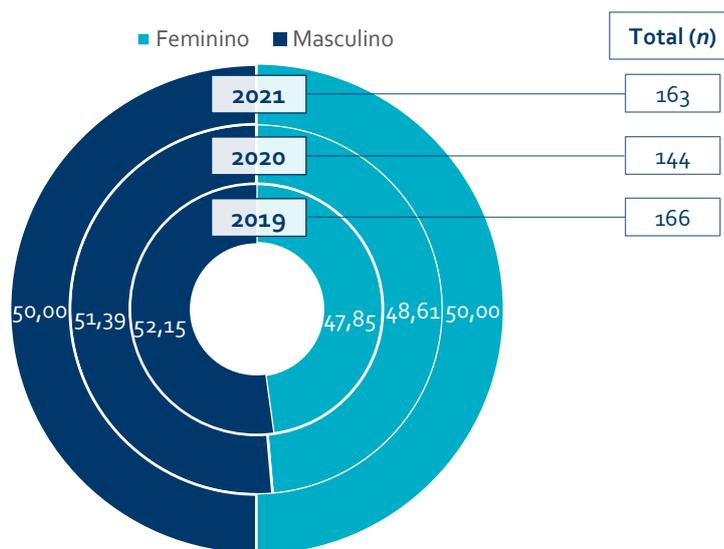


Figura A.127. Processos ativos por sexo das/os crianças e jovens; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número e em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>80</sup>

Como se pode observar, nos anos de 2019 e 2020 a percentagem de processos ativos que envolveram crianças e jovens do sexo masculino (respetivamente, 52.15% e 51.39%) foi ligeiramente superior à das crianças e jovens do sexo feminino. Já nos processos do ano de 2021, as percentagens de crianças e jovens de ambos os sexos foram equivalentes.

A Tabela A.15 apresenta o número de **processos ativos, discriminados por categorias e subcategorias de perigo diagnosticadas e por sexo** das/os crianças e jovens.

<sup>80</sup> Cf. Nota de rodapé 79.

	2019			2020			2021 *		
	F	M	T	F	M	T	F	M	T
<b>A criança está abandonada ou entregue a si própria</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>	-	-	-	-	-	-
Ausência permanente de suporte familiar	1	-	1	-	-	-	-	-	-
Ausência temporária de suporte familiar	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Comportamentos de Perigo na Infância e Juventude</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>29</b>
A/o criança/jovem assume comp. que colocam em risco o seu bem-estar e desenvolvimento	8	6	14	5	-	5	1	-	1
Bullying	-	1	1	-	1	1	1	-	1
Comp. graves antissociais e/ou de indisciplina	-	6	6	1	8	9	2	6	8
Consumo de bebidas alcoólicas	1	2	3	-	-	-	1	1	2
Consumo de estupefacientes	-	7	7	-	-	-	-	3	3
Outros comportamentos	7	5	12	5	1	6	7	7	14
<b>Maus-Tratos Físicos</b>	<b>1</b>	-	<b>1</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>	-	-	-
<b>Maus-Tratos Psicológicos</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>	<b>2</b>	-	<b>2</b>	-	-	-
Maus-tratos psicológicos ou indiferença afetiva	1	-	1	2	-	2	-	-	-
Privação de relações afetivas e de contactos sociais	1	-	1	-	-	-	-	-	-
<b>Negligência</b>	<b>39</b>	<b>34</b>	<b>73</b>	<b>33</b>	<b>43</b>	<b>76</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>79</b>
Negligência	8	5	13	3	6	9	2	-	2
Negligência Grave	-	-	-	3	3	6	3	3	6
Ao nível da saúde	3	3	6	3	2	5	5	1	6
Ao nível da educação	9	3	12	5	2	7	9	5	14
Ao nível psicoafetivo	5	2	7	3	3	6	5	5	10
Aos cuidados de terceiros em simultâneo com o não exercício da parentalidade pelos pais ou responsáveis legais	-	-	-	1	5	6	-	3	3
Consumo de álcool	1	2	3	1	3	4	1	7	8
Consumo de estupefacientes	1	4	5	2	6	8	3	3	6
Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenv. da/o criança/jovem	9	8	17	5	3	8	3	2	5
Prostituição	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Face a comportamentos da/o criança/jovem	-	-	-	-	2	2	-	2	2
Falta de supervisão/Acompanhamento familiar	3	7	10	4	5	9	11	5	16
Outros comportamentos	-	-	-	3	3	6	-	-	-
<b>Sit. perigo em que esteja em causa o Direito à Educação</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>28</b>
Abandono escolar	1	-	1	-	1	1	-	1	1
Absentismo escolar	3	13	16	5	9	14	10	12	22
Insucesso Escolar	1	4	5	2	4	6	2	3	5
<b>Violência Doméstica</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>26</b>
<b>Outras situações de perigo</b>	<b>3</b>	-	<b>3</b>	<b>4</b>	-	<b>4</b>	<b>4</b>	-	<b>4</b>
<b>Total de Processos Ativos (n)</b>	<b>78</b>	<b>85</b>	<b>163</b>	<b>70</b>	<b>74</b>	<b>144</b>	<b>83</b>	<b>83</b>	<b>166</b>

Tabela A.15. Processos ativos por categorias e subcategorias de perigo diagnosticadas e por sexo das/os crianças e jovens; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>81</sup>

A Figura A.128 apresenta os perfis de distribuição percentual dos **processos ativos pelas principais categorias de perigo diagnosticadas**, relativamente: ao total de processos, ao total de processos que envolvem crianças e jovens do sexo feminino e ao total de processos que envolvem crianças e jovens do sexo masculino.

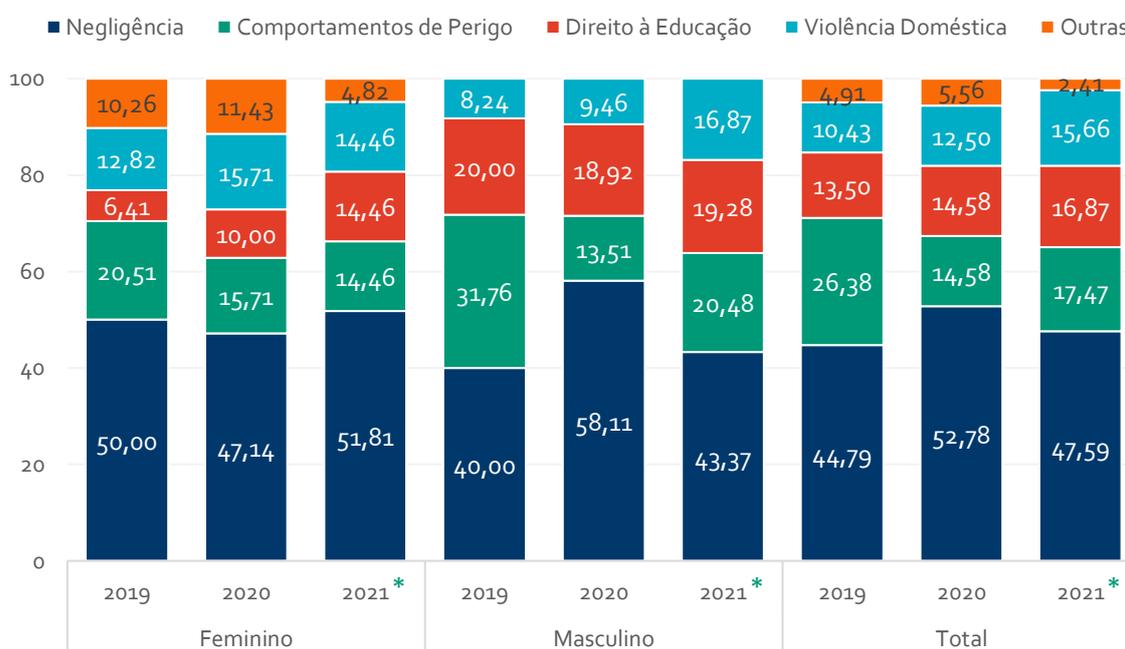


Figura A.128. Perfil dos processos ativos por principais categorias de perigo diagnosticadas: total e por sexo das/os crianças e jovens; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>82</sup>

De forma geral, na análise às categorias de perigo mais prevalentes nos diagnósticos efetuados nos últimos 3 anos, **sobressai a “Negligência”, sob a qual se enquadra a maioria dos processos ativos na CPCJ de Oliveira de Azeméis** (em torno de 48% dos processos nos 3 anos), seguindo-se os “Comportamentos de Perigo na Infância e na Juventude” (em torno de 20%), as “Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação” (15%) e a “Violência Doméstica” (13%).

<sup>81</sup> \* Cf. Nota de rodapé 79.

<sup>82</sup> \* Cf. Nota de rodapé 79.

Na categoria “Outras”, incluem-se as seguintes categorias de perigo: “A criança está abandonada ou entregue a si própria”, “Maus-Tratos Físicos”, “Maus-Tratos Psicológicos” e “Outras situações de perigo”.

Por sua vez, aprofundado o perfil de distribuição das categorias de perigo diagnosticadas nos processos ativos em função do sexo das/os crianças e jovens, algumas diferenças são merecedoras de destaque:

- i. A categoria “Negligência” permanece, em ambos os sexos, como aquela mais prevalente nos diagnósticos efetuados, assinalando-se o aumento expressivo do peso relativo desta categoria nas/os crianças e jovens do sexo masculino no ano 2020, onde atingiu 58.11% do respetivo total de processos ativos. Enquadradas nesta categoria, destaquem-se as subcategorias mais prevalentes de “Falta de supervisão/Acompanhamento familiar”, “Negligência ao nível da educação” e “Exposição a comportamentos que possam comprometer o bem-estar e desenvolvimento da/o criança/jovem”.
- ii. Os “Comportamentos de Perigo na Infância e na Juventude” têm, em regra geral, mais expressão nas/os crianças e jovens do sexo masculino do que do sexo feminino. Em ambos os sexos, diminuiu o peso desta categoria no ano de 2020, decréscimo que poderá ter decorrido do confinamento derivado da crise pandémica de COVID-19 e que levou ao encerramento das escolas em março de 2020 até ao final do ano letivo de 2019/20 (CNPDPJ, 2020). Dentro desta categoria, mencione-se a subcategoria de “Comportamento graves antissociais e/ou de indisciplina” na qual se destaca uma prevalência muito superior de crianças/jovens do sexo masculino face às do sexo feminino (em 2019: 7.06% vs. 0% dos respetivos totais de processos ativos; em 2020: 10.81% vs. 1.43%; e em 2021: 7.23% vs. 2.41%):
- iii. As “Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação” são também mais prevalentes nas/os crianças e jovens do sexo masculino. A maioria destas situações respeita à subcategoria de “Absentismo Escolar”, a qual tem uma expressão muito superior nos rapazes, à exceção do ano de 2021, onde o peso relativo em ambos os sexos foi mais próximo (em 2019: 15.29% no total de processos ativos do sexo masculino vs. 3.85% no sexo feminino; em 2020: 12.16% vs. 7.14%; e em 2021: 14.46% vs. 12.05%).
- iv. Em sentido contrário, a categoria de “Violência Doméstica” teve nos anos de 2020 e 2021 uma expressão muito mais elevada nas crianças e jovens do sexo feminino, à exceção do ano de 2019 onde se verificou o contrário (em 2019: 8.24% no total de processos ativos do sexo masculino vs. 12.82% no sexo feminino; em 2020: 9.46% vs. 15.71%; e em 2021: 16.87% vs. 14.46%).

A Tabela A.16 apresenta o número e a percentagem de **medidas de promoção e proteção aplicadas por tipo de medida**, nos anos de 2019, 2020 e 2021.

	2019		2020		2021 *	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Apoio junto dos pais	97	75.19	85	72.65	100	84.75
Apoio junto de outro familiar	14	10.85	17	14.53	10	8.47
Confiança a pessoa idónea	2	1.55	3	2.56	5	4.24
Acolhimento residencial	16	12.40	12	10.26	3	2.54
<b>Total de Medidas</b>	<b>129</b>	<b>100</b>	<b>117</b>	<b>100</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

Tabela A.16. Medidas de promoção e proteção aplicadas por tipo de medida; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número e em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>83</sup>

Em 2019, foram aplicadas 129 medidas de promoção e proteção, tendo diminuído para 117 em 2020 e 118 em 2021. Relativamente às medidas de promoção e proteção aplicadas nos últimos 3 anos, a maioria respeita a medidas em meio natural de vida, nomeadamente o “Apoio junto dos pais”, medida privilegiada e que ganhou maior expressão no ano de 2021, seguindo-se o “Apoio junto de outro familiar” e a “Confiança a pessoa idónea”. Já relativamente às medidas de colocação, salienta-se a queda acentuada da aplicação da medida de “Acolhimento Residencial”. No ano de 2021, esta representou 2.54% do total de medidas aplicadas, enquanto nos dois anos antecedentes representou em torno de 11%.

Foram arquivados liminarmente 3 processos no ano de 2019, 1 dos quais por não se confirmar a situação de perigo e 2 por remessa ao Ministério Público nos termos do art.º 81.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo (Lei n.º 147/99, de 01 de setembro). Já no ano de 2020, foram arquivados liminarmente 4 processos, 1 por não existência de legitimidade para a intervenção no âmbito do art.º 3.º da LPCJP, e os restantes por remessa ao Ministério Público: 1 por Abuso sexual, 1 por Solicitação do MP nas situações previstas no art.º 11.º, e 1 por Apensação a Processo Judicial nos termos do art.º 81.º.

Por sua vez, a Tabela A.17 apresenta os **principais motivos de arquivamento pós-liminar**, nos anos de 2019, 2020 e 2021.

<sup>83</sup> \* Cf. Nota de rodapé 79.

	2019		2020		2021 *	
	n	%	n	%	n	%
A situação de perigo já não subsiste	101	53.16	44	23.16	54	28.42
Cessaçãõ da medida – A situaçãõ de perigo já não subsiste	16	8.42	12	6.32	22	11.58
A situaçãõ de perigo não se confirma	17	8.95	11	5.79	18	9.47
Remessa a MP – Não prestaçãõ de consentimento	3	1.58	15	7.89	18	9.47
<b>Total de Processos Arq.</b>	<b>196</b>	<b>100</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>149</b>	<b>100</b>

Tabela A.17. Principais motivos de arquivamento pós-liminar; Oliveira de Azeméis: 2019-2021 (em número e em percentagem; Fonte: CPCJ de Oliveira de Azeméis)<sup>84</sup>

Em fase pós-liminar, foram arquivados 196 processos em 2019, 120 em 2020 e 149 em 2021. O principal motivo do arquivamento decorre da situação de perigo já não subsistir, seguindo-se a não confirmação da situação de perigo e a remessa ao Ministério Público por não prestação de consentimento para a intervenção.

<sup>84</sup> \* Cf. Nota de rodapé 79.

## A.6.2. INDICADORES GERAIS DE CRIMINALIDADE

A Figura A.129 ilustra os dados da evolução do número de crimes registados pelas autoridades policiais (DGPJ/MJ-SIEJ) e da taxa de criminalidade (INE) entre os anos de 2011 e de 2020 no município de Oliveira de Azeméis.<sup>85</sup>

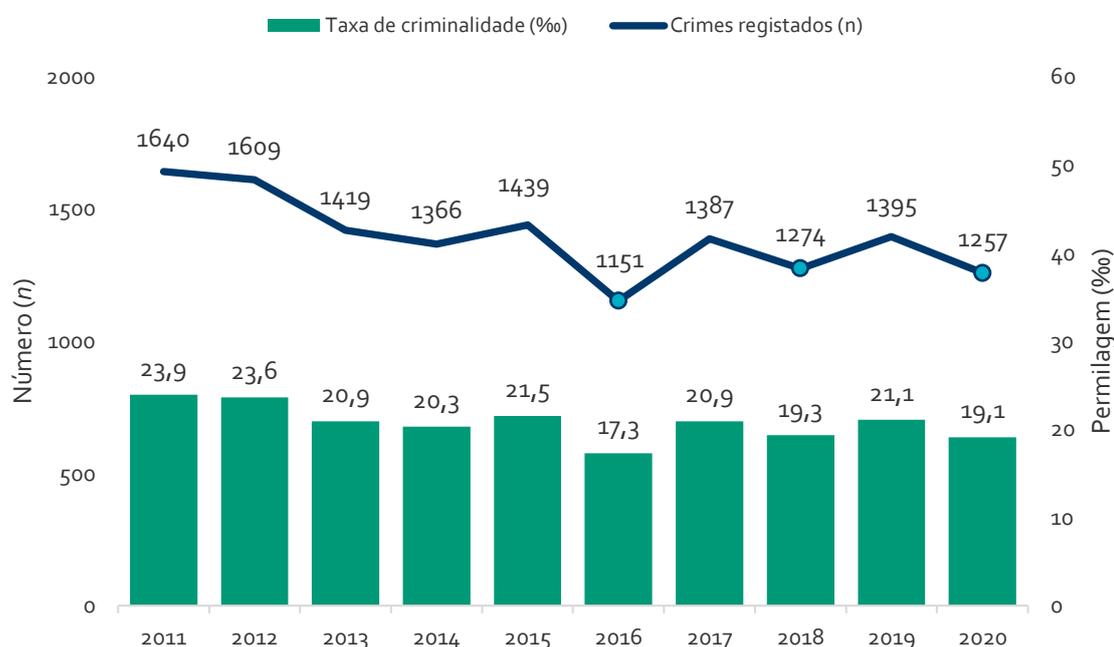


Figura A.129. Crimes registados e taxa de criminalidade; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em número e em permissão; Fontes: DGPJ/MJ-SIEJ e INE)<sup>86</sup>

Entre 2011 e 2020, observou-se um **decréscimo do número de crimes registados pelas autoridades policiais em Oliveira de Azeméis e, conseqüentemente, da taxa de criminalidade**. Em 2020, foram registados 1257 crimes, menos 383 face ao ano de 2011, o que perfaz uma diminuição percentual de -23,35%. Por sua vez, a taxa de criminalidade neste último ano indica que, **por cada 1000 residentes no município, foram registados 19.1 crimes**, menos 4.8 crimes do

<sup>85</sup> Os crimes registados englobam os crimes detetados pelas autoridades policiais ou levados ao seu conhecimento por meio de denúncia ou queixa (INE – Metainformação).

<sup>86</sup> Os totais contemplam os dados da Polícia Judiciária (PJ), da Polícia de Segurança Pública (PSP), da Guarda Nacional Republicana (GNR), da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), da Polícia Municipal (PM), da Polícia Marítima (PM), da Polícia Judiciária Militar (PJM), do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE) e incluem crimes de localização desconhecida ou não classificável, registados por entidades que operam a nível nacional - Polícia Judiciária (PJ), Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE), Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF), Autoridade Tributária e Aduaneira (AT), Direções Distritais de Finanças (DDF), Direção de Serviços Antifraude (DSAF), Polícia de Segurança Pública (PSP), Direção Nacional da Polícia de Segurança Pública (PSP), Unidade Especial de Polícia, Guarda Nacional Republicana (GNR), Comandos Territoriais, Unidade Nacional de Trânsito, Unidade de Segurança e Honras de Estado, Unidade de Intervenção, Unidade de Controlo Costeiro e Unidade de Ação Fiscal da Guarda Nacional Republicana (GNR; INE – Metainformação).

que no ano de 2011 (23,9‰). Este foi um dos 3 anos na década em análise que apresentaram uma taxa de criminalidade abaixo de 20‰.

Mencione-se, contudo, que este decréscimo não foi linear, tendo sido marcado por flutuações entre os anos de 2015 e 2019, com o ano de 2016 a registar o número de crimes mais baixo (1151) no período considerado.

Na Figura A.130, contrasta-se a taxa de criminalidade em Oliveira de Azeméis com aquelas registadas nos territórios de referência nos anos de 2011 e 2020.

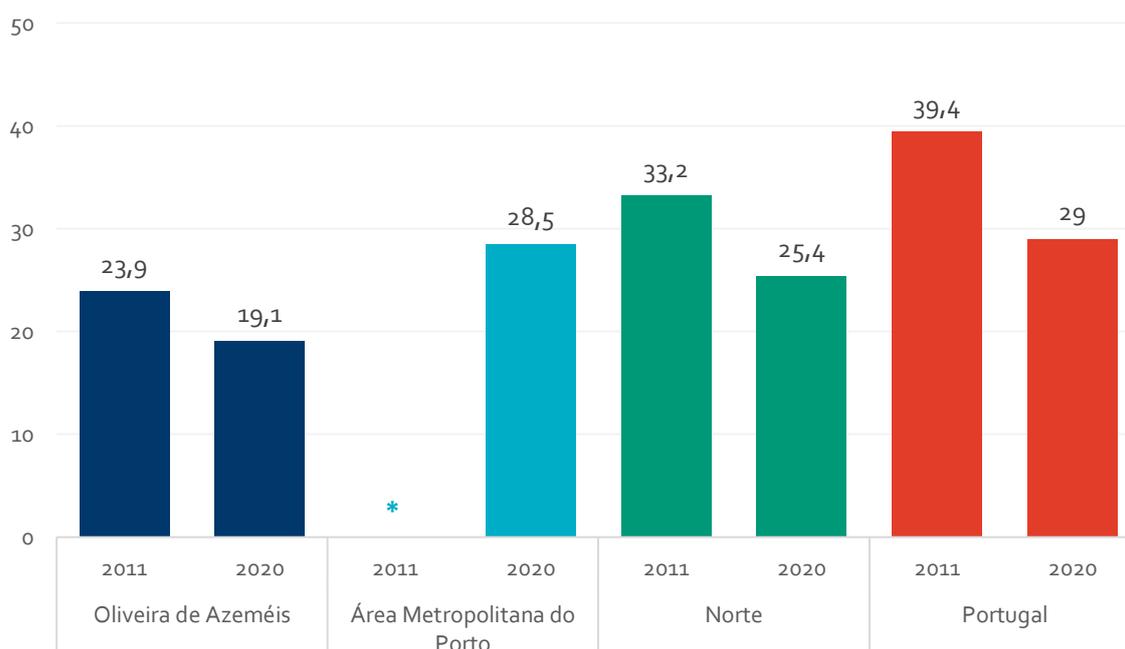


Figura A.130. Taxa de criminalidade; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2020 (em per milagem; Fonte: INE)<sup>87</sup>

O decréscimo da taxa de criminalidade entre 2011 e 2020 foi também observado na região Norte (-7.8 pontos de per milagem) e em Portugal (-10.4 pontos de per milagem). **Embora estes territórios tenham registado diminuições mais acentuadas que Oliveira de Azeméis (-4.8 pontos de per milagem), o município manteve uma taxa de criminalidade muito mais baixa.** Em particular, no ano de 2020, a taxa de criminalidade em Oliveira de Azeméis foi -6.3 pontos de per milagem inferior àquela da região Norte, -9.4 face à Área Metropolitana do Porto e -9.9 face ao país no seu todo.

Na Tabela A.18 apresenta-se o número total de crimes registados e a sua distribuição percentual por categorias de crime, em Oliveira de Azeméis e nos territórios de referência, no ano de 2020.

<sup>87</sup> \* Cf. Nota de rodapé 2.

	Crimes por categoria			
	Oliveira de Azeméis	Área Metropolitana do Porto	Norte	Portugal
Contra as pessoas	29.44	24.58	26.62	25.85
Contra o património	35.72	56.95	51.94	51.11
Contra a ident. cultural/ integridade pessoal	-	0.04	0.03	0.05
Contra a vida em sociedade	23.87	9.59	12.66	11.51
Contra o Estado	3.90	1.74	1.82	2.27
Contra animais de companhia	0.72	0.43	0.56	0.63
Legislação avulsa	6.36	6.66	6.37	8.57
<b>Total (n)</b>	<b>1257</b>	<b>49245</b>	<b>90427</b>	<b>298797</b>

Tabela A.18. Crimes registados pelas autoridades policiais por categorias de crime; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em número e em percentagem; Fonte: DGPJ/MJ-SIEJ)

As principais categorias dos crimes registados em Oliveira de Azeméis no ano de 2020 foram crimes “contra o património” (449 crimes, 35.72%), “contra as pessoas” (370 crimes, 29.44%) e “contra vida em sociedade” (300 crimes, 23.87%). No seu conjunto, estas categorias representam 89.89% dos crimes participados, sendo que os crimes “contra o Estado”, de “legislação avulsa” e “contra animais de companhia” a representar percentagens abaixo de 7%.

Estas 3 principais categorias de crimes foram também as mais representativas nos demais territórios. Contudo, em Oliveira de Azeméis, os crimes “contra as pessoas” e “contra a sociedade” apresentam um maior peso e os crimes “contra o património” um menor peso face aos territórios envolventes, sendo que esta última categoria engloba mais de metade dos crimes registados na Área Metropolitana do Porto, região Norte e Portugal (percentagens acima de 50%).

Inserida na categoria de “crimes contra as pessoas”, a subcategoria de “crimes contra a integridade física” é aquela com maior expressão, representando, em Oliveira de Azeméis no ano de 2020, quase 3/4 (73.78%, 273 crimes) dos crimes naquela categoria (+8.32 p.p. face a 2011, ano no qual representava 65.46%).<sup>88</sup>

<sup>88</sup> De acordo com a “Tabela de Crimes Registados” utilizada para fins estatísticos, na sua versão mais recente (1.6), vigente desde 2015, a categoria de “crimes contra as pessoas” abrange as subcategorias de crimes “contra a vida”, “contra a integridade física”, “contra a liberdade pessoal”, “contra

Na Figura A.131 apresenta-se a **taxa de crimes contra a integridade física, em permilagem**, para o município e territórios de referência, nos anos de 2011 e 2020.

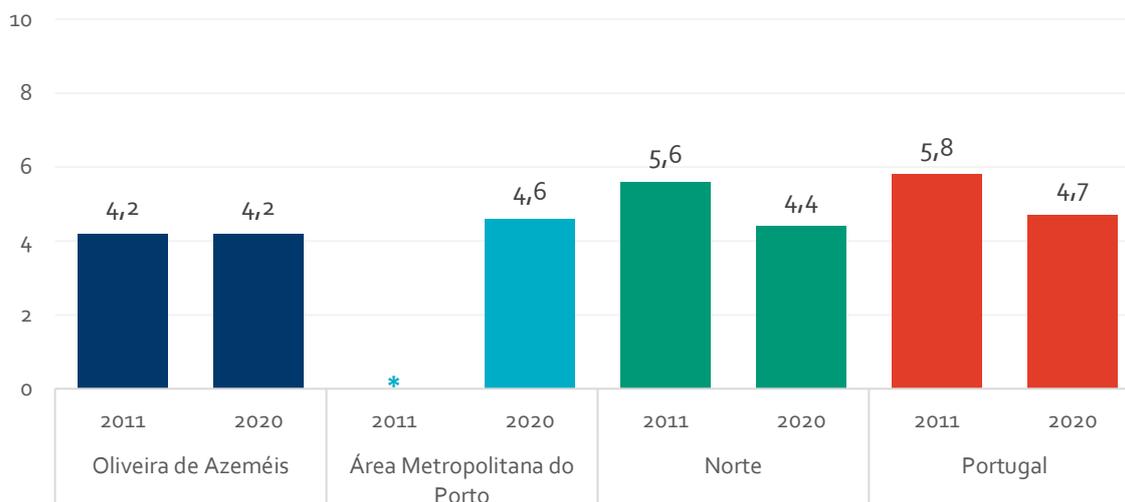


Figura A.131. Taxa de crimes contra a integridade física; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2011 e 2020 (em permilagem; Fonte: INE)<sup>89</sup>

Tanto em 2011 como em 2020, a taxa de crimes contra a integridade física em Oliveira de Azeméis foi de 4.2‰, inferior à dos territórios de referência, nos quais diminuiu entre esses anos. Tal significa que, por cada 1000 residentes no município, ocorreram 4.2 crimes dentro desta subcategoria.

liberdade/autodeterminação sexual”, “contra a honra”, “contra reserva da vida privada” e “outros contra as pessoas”.

Por sua vez, a subcategoria de “crimes contra a integridade física” engloba os seguintes tipos de crimes: “ofensa à integridade física voluntária grave”; “ofensa à integridade física voluntária simples”; “ofensa à integridade física por negligência em acidente de viação”; “ofensa à integridade física por negligência em outras circunstâncias”; “violência doméstica contra cônjuge ou análogos”; “violência doméstica contra menores”; “outros crimes de violência doméstica”; “maus tratos ou sobrecarga de menores”; “outros crimes de maus tratos”; “violação de regras de segurança”; e “outros crimes contra a integridade física” (Tabela aprovada pela Deliberação n.º 2274/2014, de 15 de dezembro de 2014; Disponível em: <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Nomeclaturas-da-Justica.aspx> (acedido pela última vez a 6 de dezembro de 2021).

<sup>89</sup> \* Cf. Nota de rodapé 2.

## A.6.3. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

### A.6.3.1. CRIMES REGISTRADOS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Em seguida, apresentam-se em maior detalhe os dados dos crimes registados de violência doméstica (VD) no território de Oliveira de Azeméis.

*"1 - Quem, de modo reiterado ou não, infligir maus tratos físicos ou psíquicos, incluindo castigos corporais, privações da liberdade, ofensas sexuais ou impedir o acesso ou fruição aos recursos económicos e patrimoniais próprios ou comuns:*

- a) Ao cônjuge ou ex-cônjuge;*
- b) A pessoa de outro ou do mesmo sexo com quem o agente mantenha ou tenha mantido uma relação de namoro ou uma relação análoga à dos cônjuges, ainda que sem coabitação;*
- c) A progenitor de descendente comum em 1.º grau; ou*
- d) A pessoa particularmente indefesa, nomeadamente em razão da idade, deficiência, doença, gravidez ou dependência económica, que com ele coabite;*
- e) A menor que seja seu descendente ou de uma das pessoas referidas nas alíneas a), b) e c), ainda que com ele não coabite;*

*é punido com pena de prisão de um a cinco anos, se pena mais grave lhe não couber por força de outra disposição legal."*

(Art.º 152.º do Código Penal Português)

A Figura A.132 apresenta a **evolução do número de crimes de violência doméstica registados pelas autoridades policiais em Oliveira de Azeméis, bem como a respetiva taxa, em permilagem, destes crimes sobre o total da população residente no município, entre os anos de 2011 e de 2020.**<sup>90</sup>

Durante cerca de uma década, observou-se um número de participações de violência doméstica em Oliveira de Azeméis que flutuou entre 131 em 2011 e 183 em 2014. Considerando o total da população residente no município, estima-se, portanto, que **a taxa de crimes desta natureza tenha variado entre 1.91‰ e 2.72‰.**

Uma análise longitudinal aos crimes de VD releva um aumento progressivo até 2014 (+39.69%), seguido de uma diminuição até 2017 (-25.97%), o segundo ano do período em análise com registo mais baixo destes crimes. No entanto, após 2017, deu-se novo aumento

<sup>90</sup> Os dados apresentados incluem todos os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), nomeadamente, os crimes registados de "violência doméstica contra cônjuges ou análogos", "violência doméstica contra menores" e "outros crimes de violência doméstica".

até 2020 (+24.63%), com os últimos três anos em análise a rondar um número médio de 165 crimes.

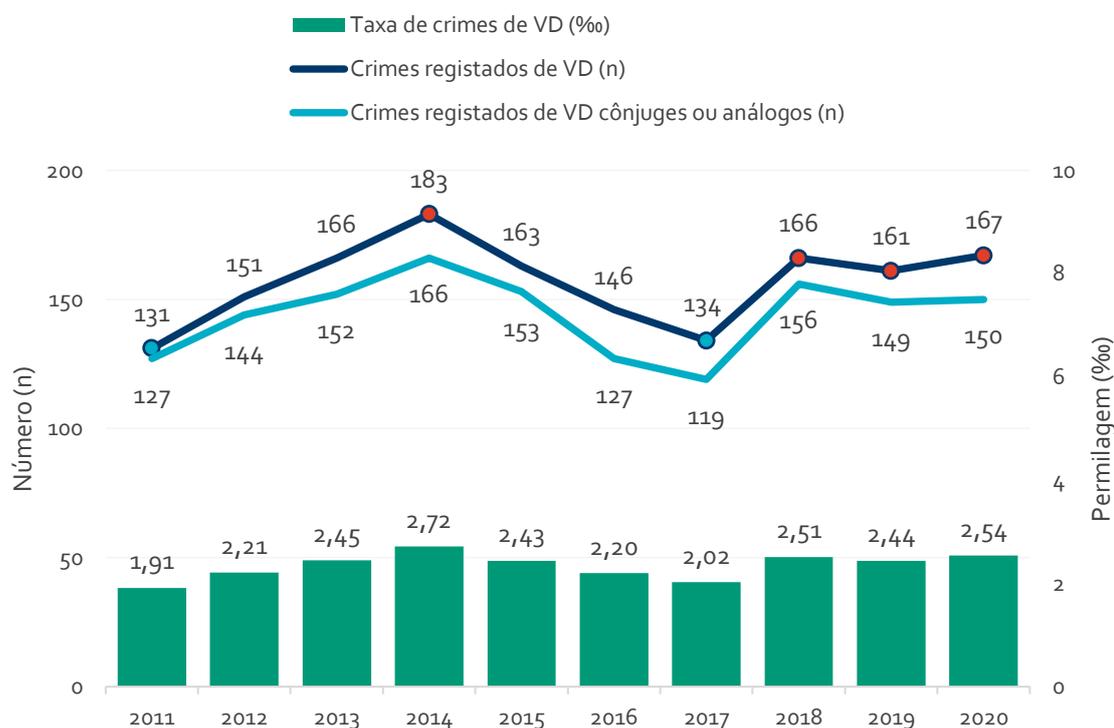


Figura A.132. Crimes registados de violência doméstica, crimes registados de violência doméstica contra cônjuges ou análogos e taxa de crimes de violência doméstica; Oliveira de Azeméis: 2011-2020 (em número e em permilagem; Fontes: DGPJ/MJ-SIEJ e INE)<sup>91</sup>

Deste modo, os 167 crimes registados em 2020 representam um aumento de +27.48% face a 2011, correspondendo ao segundo ano com o número mais elevado destes crimes em cerca de uma década. Tal traduz-se numa taxa de 2.54‰, ou seja, por cada 1000 residentes em Oliveira de Azeméis, foram registados 2.54 crimes de violência doméstica. Neste último ano, dos 17 municípios constituintes da Área Metropolitana do Porto, cuja média das taxas de crimes de violência doméstica corresponde a 2.45‰, Oliveira de Azeméis é o que tem a 7ª taxa mais elevada.

Importa ainda mencionar que a ligeira subida dos crimes de violência doméstica em 2020 face ao ano anterior não refletiu a diminuição de -5.5% no número de participações deste tipo de crimes a nível nacional entre estes anos (RASI, 2020), nem a diminuição anteriormente

<sup>91</sup> Taxa de crimes de violência doméstica calculada a partir dos dados Censitários de 2011 e das estimativas anuais da população residente em Oliveira de Azeméis (INE).

**observada na criminalidade em geral no município.** Relembre-se ainda que este foi um ano marcado pelo confinamento (entre 19 de março e 3 de maio, com a declaração do estado de emergência), derivado da situação pandémica de COVID-19.

Adicionalmente, é de extrema relevância salientar que **a quase totalidade dos crimes de VD foram crimes “contra cônjuges ou análogos”, correspondendo a percentagens nunca inferiores a 85% do total deste tipo de crimes.** Em particular, dos 167 crimes de violência doméstica registados em 2020, 150 (89.82%) foram contra cônjuges ou análogos.<sup>92</sup>

A Figura A.133 ilustra, para Oliveira de Azeméis e territórios de referência, a **taxa de crimes de violência doméstica e a taxa de crimes de violência doméstica contra cônjuges ou análogos na população residente**, no ano de 2020.

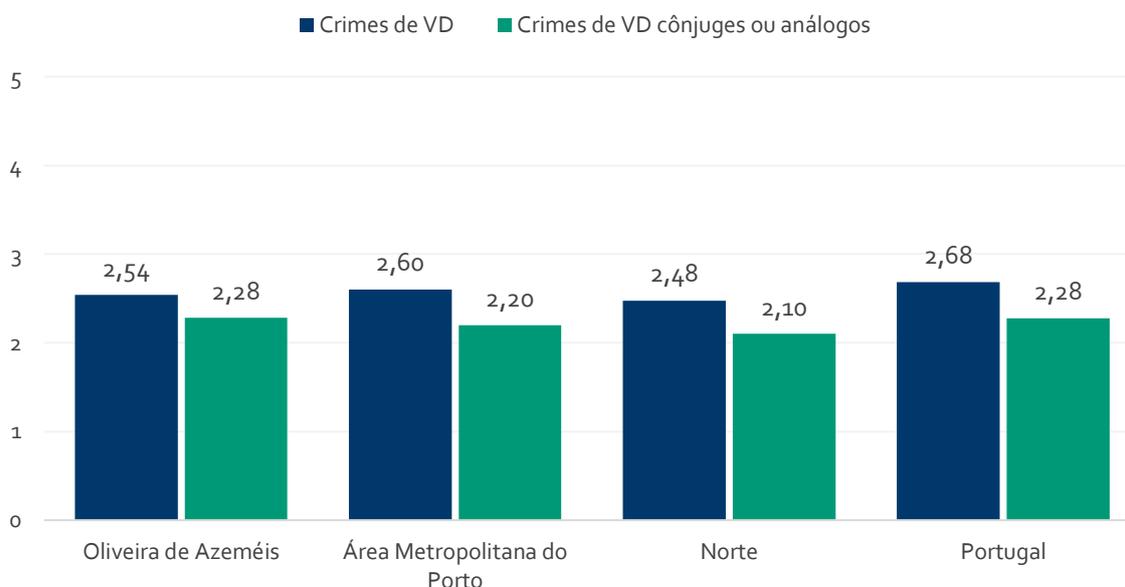


Figura A.133. Taxa de crimes registados de violência doméstica e taxa de crimes registados de violência doméstica contra cônjuges ou análogos; Oliveira de Azeméis, Área Metropolitana do Porto, Região Norte e Portugal: 2020 (em milésimos; Fontes: DGPJ/MJ-SIEJ e INE)<sup>93</sup>

**No que respeita ao total dos crimes registados pelas autoridades policiais, em Oliveira de Azeméis os crimes de violência doméstica representam 13.29%, uma percentagem mais**

<sup>92</sup> Os restantes crimes respeitam maioritariamente a “outros crimes de violência doméstica” (cujo número variou entre 4 em 2011 e 19 em 2016), sendo que os dados disponíveis indicam a existência de 3 crimes de “violência doméstica contra menores” no ano de 2014. Nos restantes anos, estes últimos foram nulos ou encontram-se protegidos por segredo estatístico (DGPJ/MJ-SIEJ – Metainformação).

<sup>93</sup> Taxa de crimes calculada com base nas estimativas anuais da população residente para o ano de 2020 (INE).

elevada do que aquelas verificadas nos restantes territórios, nos quais representa em torno de **9%** (cerca de -4 p.p.).<sup>94</sup>

Como se verifica na Figura A.133, **a incidência estimada dos crimes desta natureza na população residente (2.54‰) encontra-se alinhada com a dos demais territórios**, ficando apenas ligeiramente abaixo das taxas ao nível nacional e da Área Metropolitana do Porto. O mesmo se verifica se atentarmos apenas aos crimes de violência doméstica contra cônjuges ou análogos (2.28‰) sendo que a taxa de incidência destes crimes em particular equivale àquela registada no país, sendo ligeiramente menor na região Norte e Área Metropolitana do Porto.

Este resultado é particularmente interessante se considerarmos que o território de Oliveira de Azeméis tem uma taxa de criminalidade substancialmente inferior aos demais territórios (cf. Figura A.130), mas equipara-se a estes no que respeita à taxa de crimes de violência doméstica.

---

<sup>94</sup> Área Metropolitana do Porto: 9.13%; Região Norte: 9.76%; Portugal: 9.25%.

### A.6.3.1.1. AGENTES SUSPEITAS/OS E LESADAS/OS IDENTIFICADAS/OS NOS CRIMES DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A Figura A.134 apresenta a distribuição percentual por sexo das/os agentes suspeitas/os e lesadas/os identificadas/os em crimes de violência doméstica registados pelas autoridades policiais em Oliveira de Azeméis, nos anos de 2011 e 2020.

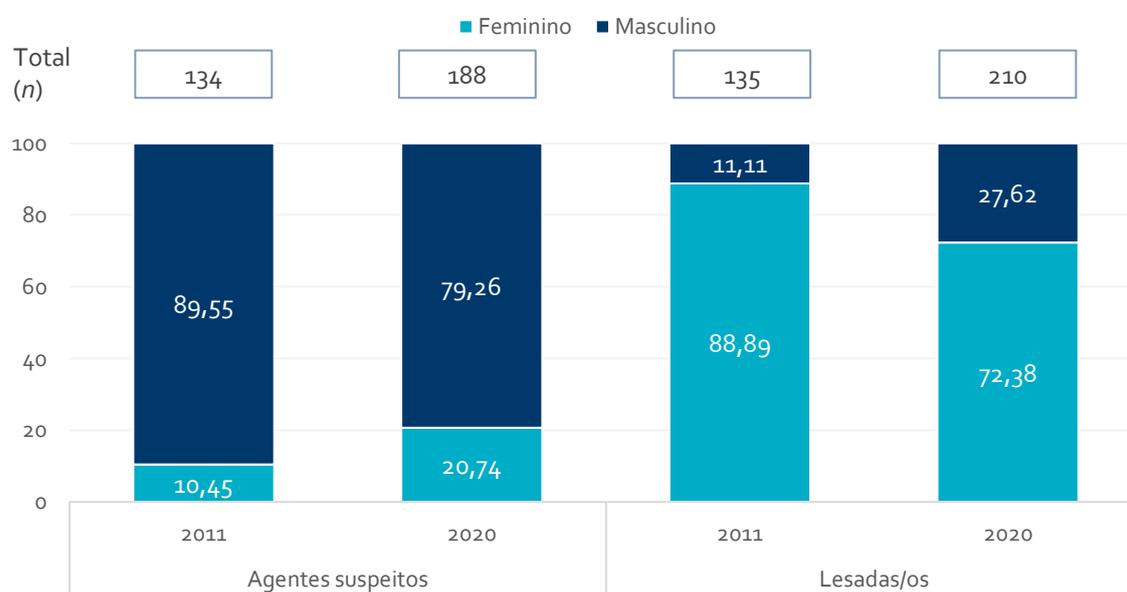


Figura A.134. Agentes suspeitas/os e lesadas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica registados; Oliveira de Azeméis: 2011 e 2020 (em número e em percentagem; Fonte: DGPJ/MJ-SIEJ)

Concomitante ao aumento do número de crimes de violência doméstica entre 2011 e 2020 (cf. Figura A.132), houve um aumento no número de agentes suspeitas/os e de lesadas/os identificadas/os, situando-se, respetivamente, em 188 e 210 no ano de 2020 (mais +40.30% e +55.56% face a 2011).

Em termos da sua distribuição por sexo, **predomina, de forma evidente, o sexo masculino nos agentes suspeitos e o sexo feminino nas pessoas lesadas nos crimes desta natureza**. Saliente-se, contudo, o aumento verificado na percentagem de mulheres suspeitas (+10.30%) e de homens lesados (+16.51%).

### **A.6.3.2. ESPAÇO TREVO**

Com início em 2006, o Espaço Trevo é uma estrutura de atendimento, acompanhamento e apoio especializado a vítimas de violência doméstica e de género. Em 2020, o Espaço Trevo alargou o seu âmbito territorial enquanto Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género (EAVVDVG) aos 6 Municípios das Terras de Santa Maria: Arouca, Espinho, Oliveira de Azeméis, São João da Madeira, Santa Maria da Feira e Vale de Cambra. Esta cobertura geográfica foi estabelecida ao abrigo do protocolo de territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD) e é assegurada através da itinerância dos elementos que compõem a sua equipa técnica, tendo como entidade coordenadora a Casa dos Choupos, Cooperativa Multissetorial de Solidariedade Social, CRL (cf. Anexo 5). No município de Oliveira de Azeméis, a equipa especializada do Espaço Trevo funciona nas instalações da Câmara Municipal.

Enquanto EAVVDVG, o Espaço Trevo disponibiliza apoio informacional, psicossocial, psicológico, aconselhamento jurídico, intervenção na crise e encaminhamento social a vítimas de violência doméstica; organiza e dinamiza campanhas de sensibilização, de prevenção e ações formativas para a comunidade em geral e públicos-alvo estratégicos.

Em complemento da ação desta estrutura, foi criada a Resposta de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica (RAP) em 2021, igualmente através de uma candidatura efetuada pelos 6 Municípios das Terras de Santa Maria ao Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE).

Nas subseções que se seguem, apresentam-se os dados dos casos intervencionados por esta estrutura.

#### **A.6.3.2.1. VÍTIMAS ADULTAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

Em Oliveira de Azeméis, o Espaço Trevo registou um total de 5 atendimentos a vítimas de violência doméstica no ano de 2020, dos quais 1 efetuado presencialmente e 4 telefónicos. Refira-se que no baixo número de atendimentos deste ano influi o facto de ter sido o ano no qual deu entrada em funcionamento a estrutura local do Espaço Trevo no município, bem como o facto de ter sido um ano atípico marcado pela pandemia de COVID-19. Os 5 atendimentos efetuados respeitam a 2 casos novos e 2 casos de residentes no município que se encontravam previamente acompanhados pela estrutura, sendo todas do sexo feminino. Atente-se ainda ao facto de, nesse ano, Oliveira de Azeméis ocupar o segundo lugar dos 6 Municípios das Terras de Santa Maria, a seguir ao município

de Santa Maria da Feira, com maior número de crimes de violência doméstica registados pelas autoridades policiais.<sup>95</sup> Já no ano de 2021, o número de atendimentos aumentou para 116, dos quais 41 (35.34%) presenciais e 75 (64.66%) telefónicos.

Os dados analisados em seguida referem-se ao número de novos casos de violência em Oliveira de Azeméis acompanhados pelo Espaço Trevo nos anos de 2020 e 2021. Contudo, refira-se que não estão incluídos nestes números os casos acompanhados de anos anteriores.<sup>96</sup>

No total, foram acompanhados 231 casos novos de violência pelo Espaço Trevo, sendo que, destes, 24 (10.39%) pertenciam ao município de Oliveira de Azeméis: 3 em 2020 e os restantes 21 em 2021.<sup>97</sup> Ainda, destas 24 pessoas acompanhadas pelo Espaço Trevo em Oliveira de Azeméis, 22 (91.67%) são mulheres e 2 (8.33%) são homens.

Uma análise por grupo etário demonstra que: 1 pessoa está no grupo etário "até 19 anos", 5 estão entre os "20 e 29 anos", 2 estão entre os "30 e 39 anos", 5 entre "40 e 49 anos", 6 estão entre os "50 e os 59 anos" e 3 entre os "60 e os 69 anos". No que concerne à nacionalidade, e como expectável, a maioria das vítimas são portuguesas (19 – 79.17%), existindo ainda pessoas de nacionalidade venezuelana (2 – 8.33%), brasileira, equatoriana e marroquina (cada uma das nacionalidades representada por 1 pessoa – 4.17%).

Relativamente ao estado civil, 9 pessoas afirmaram ser solteiras (40.91%), 7 divorciadas (31.82%), 5 casadas/união de facto (22.73%) e 1 viúva (4.55%) sendo que, 9 disseram ter 1 filha/o (40.91%), 5 afirmaram não ter filhos/as (22.73%) e 4 mencionaram ter 2 ou 3 filhas/os (cada, 18.18%).

Quanto à situação profissional, 10 encontram-se empregadas/os (47.62%), 6 estão desempregadas/os (28.57%), 2 têm uma pensão de invalidez (9.52%) e 3 encontram-se, respetivamente, reformada/o, de baixa médica ou a estudar (cada, 4.76%). No que diz respeito à escolaridade, 6 pessoas disseram ter o 3º Ciclo (33.33%), 4 afirmaram ter o Ensino Superior (22.22%), 3 o 2º Ciclo (16.67%), 2 o Ensino Secundário (11.11%) e 1 com o 1º Ciclo (5.56%).<sup>98</sup>

No que concerne ao grau de parentesco com o/a agressor/a, 11 vítimas afirmaram que eram cônjuges ou companheiras/os do/a agressor/a (45.83%), 5 disseram que eram ex-cônjuges/ex-companheiras/os (20.83%), 2 afirmaram que eram mães/pais do/a agressor/a (8.33%), 1 disse ser

---

<sup>95</sup> Santa Maria da Feira: 404; Oliveira de Azeméis: 167; Espinho: 105; São João da Madeira: 66; Arouca: 47; Vale de Cambra: 25.

<sup>96</sup> Esta recolha de dados ocorre no primeiro atendimento, pelo que podem ocorrer mudanças ao longo dos processos de intervenção. Importa ainda referir que, para alguns casos, não foi possível obter os dados sobre todas as variáveis analisadas.

<sup>97</sup> Como já mencionado, 2020 constituiu um ano atípico, afetado pela pandemia da COVID-19.

<sup>98</sup> O nível de escolaridade pode estar completo, incompleto ou em frequência.

filha/o e outra afirmou ser neta/o (cada, 4.17%). Por fim, 4 (16.67%) reportaram outro grau de parentesco. Quanto ao grupo etário do/a agressor/a, 6 (33.33%) encontram-se no grupo de "40 a 49 anos", 4 (22.22%) no grupo "50 a 59 anos", 3 no grupo "30 a 39 anos", 2 entre "20 e 29 anos" e entre "60 e 69 anos" (cada, 11.11%) e 1 (5.56%) com menos do que 20 anos.

Do total de 24 casos acompanhados pelo Espaço Trevo, verificou-se ainda que, à data do primeiro atendimento, 13 (56.52%) tinham queixa efetuada às autoridades e 10 (43.48%) ainda não tinham efetuada queixa. Contudo, refira-se, novamente, que a queixa pode ter sido efetuada após o primeiro atendimento. Quanto à via de atendimento e acompanhamento das vítimas, 15 (62.50%) obtiveram atendimento telefónico, 8 (33.33%) atendimento presencial e 1 (4.17%) foi acompanhada através do atendimento *online* (via zoom).

Por fim, e no que respeita ao tipo de violência sofrida, predomina a "violência psicológica" mencionada por 23 das/os lesadas/os (41.82%), seguida da "violência física" referida por 17 pessoas (30.91%) e da "violência sexual" indicada por 7 pessoas (12.73%). A "violência financeira" foi mencionada por 2 das vítimas (3.64%) e a "verbal" por 1 (1.82%). Foram ainda referidos outros tipos de violência por 5 pessoas (9.09%).

### **A.6.3.2.2. RESPOSTA DE APOIO PSICOLÓGICO (RAP) PARA CRIANÇAS E JOVENS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

A Resposta de Apoio Psicológico para crianças e jovens vítimas de violência doméstica (RAP) iniciou a sua atividade em outubro de 2021, sendo apenas divulgada à comunidade em finais de outubro/inícios de novembro. Até dia 5 janeiro de 2022, em Oliveira de Azeméis foi registado 1 caso de uma criança do sexo masculino no grupo etário dos 10 anos.

### **A.6.3.3. ESPAÇO ARRUDA**

O Espaço Arruda consiste numa resposta de intervenção junto de agressoras/es de violência. Inicialmente integrada no Espaço Trevo, tornou-se uma resposta independente desde 2019. O Espaço Arruda tem, assim, enfoque no término da situação violenta e no aumento dos níveis de segurança das vítimas, a partir de estratégias que se prendem com a reflexão-ação das/os agressoras/es e ofensoras/es relativamente aos seus comportamentos violentos, de modo a encontrar alternativas atitudinais e comportamentais não-violentas.

O primeiro caso acompanhado em Oliveira de Azeméis pelo Espaço Arruda foi em 2011. Desde então, foram acompanhados pelo serviço 72 casos, 68 (94.44%) de agressores do sexo masculino e 4 (5.56%) do sexo feminino. No ano de 2020, foram acompanhados 6 casos de agressores, todos do sexo masculino e relacionados com o crime de violência doméstica, tendo sido encaminhados pela Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais (DGRPS).<sup>99</sup> Já em 2021, foram acompanhados 10 casos, dos quais 9 de agressores do sexo masculino e 1 do sexo feminino, 8 de violência doméstica e 2 de crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual.

Em termos da caracterização etária das/os 16 agressoras/es nestes dois últimos anos, verifica-se que 1 tem idade situada entre 20 e 29 anos, 3 entre 30 e 39 anos, 3 entre 40 e 49 anos, 4 entre 50 e 59 anos, 4 entre 60 e 69 anos e 1 tem 70 ou mais anos. No que respeita ao nível de escolaridade, 8 agressoras/es têm o Ensino Básico incompleto (2 têm o 1º Ciclo e 6 o 2º Ciclo), 3 têm o Ensino Básico completo e 5 o Ensino Secundário. A maioria de 10 (62.50%) encontra-se empregada/o, 3 desempregadas/os e 3 reformadas/os. Já relativamente ao grau de parentesco com a vítima, a grande maioria de 10 agressoras/es (62.50%) é ex-cônjuge ou ex-companheira/o, 3 são cônjuges, 1 filho da vítima, desconhecendo-se o grau de parentesco nos 2 restantes casos. Refira-se ainda que 6 agressoras/es foram integradas/os em Centro de Atendimento a Toxicodependentes (CAT).

---

<sup>99</sup> Os encaminhamentos de agressoras/es são efetuados pela Comarca de Aveiro e pelas secções do Ministério Público de Santa Maria da Feira, que investigam crimes dos 6 municípios das Terras de Santa Maria, bem como do município de Castelo de Paiva.

## A.7. NOTAS CONCLUSIVAS DO DIAGNÓSTICO À REALIDADE DAS SITUAÇÕES DE VULNERABILIDADE AO NÍVEL DA IGUALDADE, DISCRIMINAÇÃO DE GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

### 1. TERRITÓRIO E POPULAÇÃO RESIDENTE

#### EVOLUÇÃO E PERFIL DA POPULAÇÃO RESIDENTE

Os Censos de 2021 indicam que Oliveira de Azeméis conta com uma **população de 66 212** residentes, isto é, -3.50% face a 2011 representando um fenómeno de **perda populacional**. Considerando o período de 2011 a 2020, destaca-se o **aumento sustentado da população sénior com 65 ou mais anos de idade**, concomitante com a **tendência de declínio da população jovem e adulta**. Além disso, na última década, verifica-se a **presença sistemática de mais mulheres do que homens, verificada em todos os grupos etários a partir dos 14 anos**, bem como um peso cada vez maior do sexo feminino face ao masculino com o avançar do grupo etário.

#### DINÂMICAS POPULACIONAIS

O índice sintético de **fecundidade** em Oliveira de Azeméis apresenta, ao longo de uma década, um **ligeiro crescimento**, fixando-se em 1.20, em 2020. Contudo, encontra-se ainda **muito longe do nível mínimo necessário para assegurar a substituição de gerações nos países mais desenvolvidos** (média de 2.1 filhas/os por mulher). Além disso, observa-se um **aumento da maternidade tardia**, expresso através do aumento de nados-vivos de mães com 35 ou mais anos (+11.20 p.p.), conjuntamente com a diminuição do número de nados-vivos de mães com idade inferior a 30 anos (-10.98 p.p.).

No que respeita à **população estrangeira** residente no município de Oliveira de Azeméis, entre 2011 e 2020, verifica-se que o contexto económico mais favorável no país no que respeita ao crescimento do emprego, entre outros fatores, levou a um **crescimento de +33.38% desta população, predominando as mulheres estrangeiras** que representam percentagens entre os 50% e os 57%.

## 1. TERRITÓRIO E POPULAÇÃO RESIDENTE

### DINÂMICAS POPULACIONAIS (cont.)

Após o retrocesso entre 2011 e 2015, verifica-se um crescimento populacional até 2019, coincidente com o período de recuperação económica após crise económico-financeira de 2010-2014. Contudo, em 2020 ocorre um retrocesso no perfil de evolução positiva da taxa de crescimento efetivo.

O índice de renovação da população em idade ativa no município de Oliveira de Azeméis indica que **por cada 100 pessoas que potencialmente podem abandonar o mercado de trabalho entram apenas 68**, valor este que não compensa o número de pessoas em idade potencial de saída do mercado de trabalho e que é inferior face às áreas de referência.

O índice de envelhecimento espelha uma população cada vez mais envelhecida, em Oliveira de Azeméis e nos restantes territórios, apresentando um crescimento entre 2011 e 2020. Contudo, em 2020, o município destaca-se, muito claramente, dos restantes pois passa a ter **mais de 2 pessoas seniores por cada criança ou jovem até aos 15 anos**.

Este envelhecimento populacional reflete-se no aumento do índice de dependência dos idosos, enquanto a redução populacional jovem é refletida na diminuição do índice de dependência dos jovens.

Desta forma, em 2020, **por cada 100 pessoas em idade ativa, Oliveira de Azeméis tem cerca de 34 seniores e 17 crianças ou jovens com menos de 15 anos**. Contudo, o índice de dependência total (que resulta da junção dos 2 índices referidos) reflete, sobretudo, o **peso crescente da dependência dos idosos**, em relação à população ativa.

Em suma, o decréscimo da população em idade ativa poderá indicar um estreitamento desta faixa etária, **com implicações ao nível da produtividade económica geral da população, bem como da maior sobrecarga desta população**, devido à maior dependência da população idosa.

Além destes fatores, acrescenta-se ainda a **diminuição do número de nascimentos e da população mais jovem que poderão implicar o contínuo declínio da população em idade ativa, se não for contrariada pelos movimentos migratórios para o município**.

## 1. TERRITÓRIO E POPULAÇÃO RESIDENTE

### DIFICULDADES DA POPULAÇÃO RESIDENTE

À data dos Censos de 2011, 12 171 residentes do município de Oliveira de Azeméis apresentaram pelo menos uma dificuldade ao nível auditivo, visual, motor e/ou cognitivo.

**Destes, mais de metade (59.23%) são mulheres.**

Esta prevalência de dificuldades entre as mulheres é consistente desde os 25 anos de idade, com diferenciais entre os sexos de crescimento progressivo.

De facto, **as mulheres têm longevidade substancialmente superior à dos homens, contudo, a sua qualidade de saúde é substancialmente inferior.**

### FAMÍLIAS: TIPOLOGIAS E DINÂMICAS

Entre 2011 e 2021, verifica-se uma **tendência de diminuição dos agregados domésticos privados mais numerosos** e, em contrapartida, o aumento daqueles constituídos por 1 ou 2 elementos, evolução esta que se deverá manter nos próximos Censos.

A análise dos monoparentais é particularmente relevante quando se trata de ter crianças a seu cargo, devido aos encargos que estes representam, tanto materiais, como nas diversas dimensões da vida da pessoa, nomeadamente, a profissional.

Em Oliveira de Azeméis, em 2011, existiam **775 famílias monoparentais com crianças ou jovens até aos 15 anos a seu cargo**, contudo, destas, a esmagadora maioria (90.19%) eram **famílias monoparentais femininas**.

É visível o **claro contraste entre o perfil salarial das mulheres e dos homens, evidenciando uma situação de maior fragilidade e vulnerabilidade entre as mulheres**, na medida em que cerca de **80% das famílias monoparentais femininas se verificam entre mulheres com escolaridade até ao Ensino Básico**.

### ATIVIDADE EMPRESARIAL

Em Oliveira de Azeméis, tem-se assistido a uma evolução positiva da dinâmica empresarial. **Em 2019**, contavam-se 7571 empresas no município, que representam um **crescimento de +8.56% face a 2011**.

Destas, a **quase totalidade são empresas de pequena dimensão**: 7111 (93.92%) microempresas, com menos de 10 trabalhadoras/es.

**Prevaecem ainda as empresas individuais**, que representam 68.19%, com as restantes 31.81% constituídas sob a forma de sociedade.

As **principais atividades económicas** desenvolvidas pelo tecido empresarial local são o “Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos” (21.48%), as “Atividades administrativas e dos serviços de apoio” (18.32%) e as “Indústrias transformadoras” (15.48%).

**Mais de metade das empresas desenvolvem atividade nestes três ramos**, que têm uma expressão muito mais elevada em Oliveira de Azeméis do que nos territórios de referência da AMP, região Norte e Portugal.

Este perfil distinto da atividade empresarial sobressai, sobretudo, nas “Indústrias transformadoras”: enquanto no município representa 15.48% da atividade das empresas, **nos restantes territórios representa um peso abaixo de 8%**.

Em particular, destacam-se neste ramo as atividades da “Indústria do couro e dos produtos do couro”, a “Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos”, as “Indústrias alimentares”, a “Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas” e as “Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário”.

### POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA

Os dados dos Censos de 2001 e 2011 demonstram um **decréscimo da taxa de atividade da população residente** em todos os territórios considerados e, conseqüentemente, do seu potencial produtivo.

Não obstante, em Oliveira de Azeméis, **a taxa de atividade ter permanecido superior aos territórios envolventes e ao país**, a sua diminuição de 52.1% para 50.4% representa um menor peso da população ativa (empregada e desempregada) sobre o total da população residente e, logo, a sua tradução na menor disponibilidade de mão-de-obra no território.

**A análise por sexos revela uma taxa de atividade da população masculina superior à da população feminina**, transversal a todos os territórios.

Em Oliveira de Azeméis, enquanto, em 2011, existiam 55.41 homens ativos (empregados e desempregados) por cada 100 homens residentes, por cada 100 mulheres existiam 45.68 ativas. Na prática, **este diferencial de 9.73 p.p. representa uma taxa de atividade das mulheres inferior em -17.56% à dos homens, diferencial este que se revelou mais elevado no município do que nos restantes territórios**. No entanto, sublinhe-se que tal se deve sobretudo ao valor mais elevado da taxa de atividade da população masculina em Oliveira de Azeméis do que nos restantes territórios.

Ainda face a estes territórios, Oliveira de Azeméis apresenta dados mais favoráveis relativamente à **distribuição das/os seus residentes (15 e mais anos) por condição perante o trabalho, com percentagens mais elevadas de população empregada (53.49%) e mais reduzidas de população desempregada e inativa (5.19% e 41.32%, respetivamente)**.

Em todas estas condições, é importante assinalar-se que as mulheres apresentam valores desfavoráveis. Olhando para o perfil de cada uma das populações (feminina e masculina), verifica-se que, enquanto as mulheres de Oliveira de Azeméis em idade ativa estão em igual proporção nas condições de emprego e inatividade (cerca de 47%), entre os homens esta comparação é muito mais favorável, **sendo cerca de duas vezes mais (1.70) os homens empregados do que aqueles em condição de inatividade**.

### POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA (cont.)

Deste perfil deve, portanto, destacar-se que a **proporção de mulheres empregadas é inferior em -20.61% à dos homens empregados** (47.53% vs. 59.87%, respectivamente). Inversamente, na população desempregada, a proporção de desempregadas é superior em +9.49% à dos desempregados (5.42% vs. 4.95%). Estes dados indicam, assim, em 2011, uma incidência do desemprego e da inatividade entre as mulheres superior àquela entre os homens, estando menos incluídas no mercado de trabalho.

Aprofundando a análise à **população residente inativa**, verifica-se que mais de metade era constituída por pessoas reformadas (57.76%), seguindo-se as/os estudantes (17.65%) e as/os domésticas/os (11.01%), **todas representadas maioritariamente por mulheres**.

Merecem destaque alguns aspetos essenciais de diferenciação entre o perfil da população inativa feminina e masculina a este respeito: **(1)** Em primeiro lugar, o acesso à educação ("estudantes" com 15 e mais anos) é muito inferior na população feminina em relação à masculina, em -21.56%; **(2)** Das condições perante o trabalho elegíveis para diferentes medidas de proteção social, as mulheres reformadas têm um peso relativo inferior em -15.76% ao dos homens reformados; e **(3)** Nas atividades domésticas, não inseridas no mercado de trabalho convencional, a proporção de mulheres é muito superior à dos homens nesta condição.

Relativamente ao **principal meio de vida**, as pessoas "a cargo da família" merecem **particular atenção**. Dado que as pessoas na condição de "empregada/o", "reformada/o" ou abrangida/o por qualquer medida de proteção social se encontram representadas nas respetivas categorias, aquelas "a cargo da família" serão, por definição, pessoas que não detêm qualquer um desses "meios de vida". Esta categoria representará, portanto, estudantes, jovens NEET, pessoas que já não usufruem de subsídio de desemprego e quaisquer outras que estejam desprovidas de proteção social. Uma vez que, como visto anteriormente, as mulheres estudantes têm um menor peso do que os homens estudantes na respetiva população (15.86% vs. 20.22%), na categoria de "a cargo da família" será, então, **superior a proporção de mulheres sem qualquer medida de proteção e/ou de inclusão social**.

## 2. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

### POPULAÇÃO ATIVA E INATIVA (cont.)

Em termos globais, estes dados permitem uma constatação fundamental: o “trabalho” é um meio de vida mais prevalente entre os homens, sendo os restantes (todas as formas de proteção social) mais prevalentes entre as mulheres. Este é um **indicador muito relevante da vulnerabilidade das mulheres em relação aos homens no que diz respeito às suas formas de subsistência.**

### PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Concomitante ao aumento do número de empresas, houve um **crescimento do pessoal ao serviço nas mesmas** no mesmo período, contabilizando-se 30360 em 2019, +12.93% em cerca de uma década. Como expectável, estas/es trabalhadoras/es concentram-se maioritariamente nos três principais ramos de atividade económica desenvolvidas em Oliveira de Azeméis (77.79% em 2019), principalmente no ramo das “Indústrias transformadoras”, no qual se situa mais de metade do pessoal ao serviço nas empresas (58.83%). Estes dados demonstram, assim, o **papel de relevo do setor secundário no município na afetação da maioria dos postos de trabalho no território municipal.**

Do conjunto do pessoal ao serviço nas empresas em Oliveira de Azeméis no ano de 2019, 5.58% (1462) eram **empregadoras/es**, proporção alinhada com aquela verificada nos territórios envolventes.

No entanto, esta revela-se desigual entre sexos, sendo **a proporção de mulheres empregadoras muito inferior à de homens** com esta função e com uma relação de cerca de 1 para 2 na generalidade dos territórios (respetivamente, 4.07% vs. 6.55% em Oliveira de Azeméis).

Não obstante, **este indicador é menos desfavorável às mulheres no município que, face aos demais territórios**, apresenta uma proporção mais baixa de empregadores e uma maior proporção de empregadoras, diferencial que parece indiciar maior empreendedorismo por parte das mulheres do município.

### TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

No que respeita às/aos **trabalhadoras/es por conta de outrem (TCO)** em Oliveira de Azeméis, observou-se um **crescimento progressivo entre 2012 e 2019** (+16.74%), consubstanciado numa variação anual média de +2.24%.

Estas/es trabalhadoras/es passam, assim, a representar **56.06% da população em idade ativa em 2019**, ou seja, mais de metade da população em idade ativa residente no município trabalha, atualmente, por conta de outrem.

Em termos de sexos, há uma **prevalência clara de homens no total de TCO**, de 60.18%, com as mulheres a representar os restantes 39.82%.

A análise à evolução da proporção de TCO nas respetivas populações em idade ativa, feminina e masculina, revela que a **taxa de mulheres trabalhadoras evoluiu menos positivamente do que a dos homens**. Em 2011, enquanto que os homens TCO representavam mais de metade da população masculina em idade ativa (56.88%), as mulheres representavam pouco mais de 1/3 da população feminina em idade ativa (36.61%), apresentando um diferencial de -20.27 p.p..

Já em 2019, a proporção de TCO subiu para 69.97% (+13.09 p.p. face a 2011) nos homens e 43.10% (+6.49 p.p.) nas mulheres, isto é, os homens trabalhadores passaram a representar mais de 2/3 e as mulheres trabalhadoras ainda não alcançaram metade na sua representação na respetiva população em idade ativa, aumentando o diferencial para -26.87 p.p..

Acrescente-se que é **possível constatar uma sobreposição quase perfeita entre o perfil de evolução das mulheres TCO e o perfil de evolução do índice sintético de fecundidade (ISF)**.

Embora não seja possível estabelecer uma relação de causalidade entre ambos os fenómenos, a relação entre estes dois indicadores poderá espelhar **o impacto que a inserção no mercado laboral (e o que a esta está associado), particularmente das mulheres, poderá ter nas dinâmicas familiares, incluindo o aumento ou diminuição do número de nascimentos**.

## 2. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

### TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM (cont.)

Também nas **condições dos vínculos contratuais** analisadas se verificam **circunstâncias mais desvantajosas para as mulheres** em relação aos homens.

Relativamente ao regime de duração de trabalho, saliente-se a **maior proporção de mulheres a tempo parcial**, representando 4.07% do total de trabalhadoras em 2019 enquanto, entre os homens trabalhadores é menos de metade (1.52%).

Já relativamente ao **tipo de contrato de trabalho**, verificou-se uma diminuição de TCO com contratos sem termo (73.39%, -8.24 p.p. face a 2011) e o inverso aumento nos contratos a termo (25.74%, +7.64 p.p.), o que evidencia uma **maior vulnerabilidade ou insegurança relativamente à situação perante o emprego** no conjunto de TCO.

Discriminando por sexo, observa-se um menor peso dos contratos sem termo entre as trabalhadoras (72.12% das mulheres vs. 74.22% dos homens) e, contrariamente, um peso maior das mulheres tanto nos contratos a termo (26.39% vs. 25.30%), como nos contratos a termo para cedência temporária (1.49% vs. 0.47%). Este perfil indica, portanto, que as **situações de maior precariedade perante o trabalho são mais representativas entre as mulheres do que entre os homens**.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

Em termos salariais, observa-se uma subida no **ganho médio mensal** das/os TCO desde 2011, situado em 1145,8€ mensais em 2019 em Oliveira de Azeméis, que registou uma **evolução mais acentuada (+23.32%) do que nos territórios da região Norte (+15.94%) e de Portugal (+11.30%)**.

Enquanto esta evolução no ganho médio mensal foi similar entre as trabalhadoras e os trabalhadores por conta de outrem (+23.33% vs. +23.02%, respetivamente), esta **manteve quase inalterável o hiato salarial entre sexos e desfavorável às mulheres**, que ganhavam menos -27.59% que os homens em 2011 e -27.41% em 2019. Tomando o salário mínimo nacional como padrão "mínimo" de referência, **em 2019, enquanto os homens auferiram, em média, cerca de 600€ acima do valor mensal do salário mínimo nesse ano (600€), esse diferencial era de cerca de 300€ nas mulheres, ou seja, metade em relação ao dos homens**.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

(cont.)

Esta disparidade salarial ganha relevância adicional no contraste com os demais territórios de referência: **(1)** não só a disparidade desfavorável às mulheres é muito superior em Oliveira de Azeméis, como **(2)** não se verifica, no município, diminuição da mesma entre 2011 e 2019, ao contrário do que acontece nos restantes territórios, em virtude do aumento substancial do ganho médio mensal das mulheres e de forma mais expressiva que o dos homens.

Como expectável, **o ganho médio mensal das/os TCO aumenta com o seu nível de escolaridade**, sendo clara a diferença entre o salário daquelas/es com Ensino Superior, com uma média de 1867,9€ mensais, e as/os restantes.

Contudo, não obstante o aumento muito significativo da escolarização das/os trabalhadoras/es, em 2019, **mais de metade tinham ainda nível de escolaridade inferior ao Ensino Secundário** (62.05%), auferindo um ganho médio mensal entre 774,2€ e 995€.

É particularmente relevante a ampliação da disparidade salarial entre sexos com o aumento da escolaridade das trabalhadoras e dos trabalhadores, ao contrário do que seria expectável, dada a maior qualificação das/os profissionais e das funções que desempenham.

**É, portanto, entre mulheres e homens com o Ensino Superior que se verifica a maior discriminação salarial das mulheres**, que auferem menos -36.22% que os homens. Destaca-se ainda o facto de apenas estas mulheres, com Ensino Superior, auferirem um ganho médio mensal de 1000€ ou mais, ao passo que nos homens isto acontece entre aqueles que têm o 2º ciclo do E.B. e os que têm o 1º ciclo ficam a 2,03€ deste valor!

Em termos práticos, estamos a falar de um investimento social em educação/formação de, no mínimo, 9 anos neste grupo de mulheres que resultam no mesmo salário médio de homens que não tiveram esse percurso.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

(cont.)

Quando comparados os territórios em análise, verifica-se que, **até ao 1º CEB** das/os TCO, o município apresenta **um perfil salarial desfavorável** das mulheres em relação aos homens **alinhado com o das demais áreas de referência**.

A partir do **2º CEB a discriminação salarial acentua-se de maneira muito mais elevada do que em qualquer um dos outros territórios e, adicionalmente, esta progride com o aumento da escolaridade**. Nomeadamente, a disparidade de -36.22% nas/os TCO do município com o Ensino Superior chega a ser superior em +11 p.p., face aos valores de disparidade registados nos territórios envolventes (cerca de -26%).

Da mesma forma, em todos os **níveis de qualificação** o ganho médio mensal das mulheres é inferior ao dos homens, com um hiato remuneratório particularmente acentuado em níveis que exigem um grau de especialização mais elevado. **Entre quadros superiores verifica-se uma desvantagem salarial das trabalhadoras próxima de -4,0%, sendo também de cerca de -25% nos quadros médios**, na função de encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa e em profissionais qualificados.

Aliás, em Oliveira de Azeméis, em termos médios, **não existe nenhum nível de qualificação em que as mulheres atinjam os 2000€ mensais**, enquanto, entre os homens, esse valor é atingido, desde logo, pelos encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa.

O perfil do ganho médio das/os TCO por **setor de atividade económica** demonstra, igualmente, um indicador evidente da discriminação salarial das mulheres: o facto de não existir **diferenciação no ganho médio auferido pelas mulheres consoante o setor de atividade**, situando-se, de grosso modo, em torno dos 1000€ mensais.

Pelo contrário, entre os homens, verifica-se uma clara associação entre os setores de atividade (e, por inerência, as qualificações profissionais e académicas requeridas) e a variação do seu salário médio mensal.

### REMUNERAÇÕES DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

(cont.)

Na análise à disparidade salarial entre sexos, devem ser ainda ponderados dois fatores: em primeiro lugar, o salário mínimo, que é um fator de atenuação da disparidade entre as/os TCO com salários mais baixos e, logo, um “agente” de não-discriminação; em segundo lugar, as/os TCO que exercem funções públicas têm remunerações base reguladas que impedem discriminações de género. Assim, **considere-se que estes fatores atenuam disparidades, tanto em funções menos qualificadas como, sobretudo, nas de elevada qualificação, nomeadamente entre pessoas com o Ensino Superior.**

### DESEMPREGO

Em janeiro de 2021, foram registadas 1935 **pessoas desempregadas** inscritas no IIEFP (**+66.67% ao mês homólogo de 2019**) que contrariou a tendência de decréscimo desde 2017, traduzindo o impacto da crise pandémica de COVID-19 no mercado laboral.

Neste último período, **estima-se uma taxa de desemprego no município de 4.48%** que, para além de ser a mais alta em 5 anos, revela que, na prática, em pouco mais de 2 anos se dissiparam muitos mais postos de trabalho do que aqueles que tinham sido recuperados no período equivalente anterior (2017-2019).

Não obstante, **este valor situa-se inferior às taxas de desemprego estimadas para a região Norte (6.75%) e o Continente (6.34%).**

No que respeita à caracterização das pessoas desempregadas, relativamente a 2017, salienta-se um **aumento na percentagem de desempregadas/os com idades mais avançadas, de 55 ou mais anos, e com escolaridade entre o 2º CEB e o Ensino Secundário.**

Há uma prevalência temporal contínua de pessoas do sexo feminino em situação de desemprego (58.09%). Em janeiro de 2021 estas representam cerca de 5.12% do total de mulheres residentes em idade ativa, proporção superior à dos homens desempregados, de 3.81% da população masculina em idade ativa. Ou seja, tal traduz-se **numa taxa de desemprego feminino superior à taxa de desemprego masculino.**

## 2. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

### BENEFICIÁRIAS/OS DE APOIOS SOCIAIS

São **maioritariamente mulheres as beneficiárias/os de apoios sociais da Segurança Social**, dos apoios analisados (cujos dados disponíveis se encontram desagregados por sexo), concretamente, subsídio de desemprego, rendimento social de inserção, subsídio de doença e prestação social para a inclusão.

Adicionalmente, a ponderação do peso das beneficiárias e dos beneficiários destes apoios nas respetivas populações feminina e masculina **em idade ativa**, permite concluir que as mulheres revelam, mais que os homens, uma maior necessidade destes apoios sociais, o que poderá traduzir, assim, **uma maior vulnerabilidade socioeconómica da população feminina**.

No que concerne à **parentalidade**, mencione-se a **distribuição equilibrada em termos de sexo das/os beneficiárias/os de licença parental inicial**, sendo que, do total de pessoas que beneficiavam deste apoio em 2020, 50.09% (542) eram mães e 49.91% (540) pais.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### ESCOLARIDADE DA POPULAÇÃO RESIDENTE

Em 2021, tal como em 2011, a maioria dos residentes de Oliveira de Azeméis continuam a ter como escolaridade concluída o E.B.. Observa-se, no entanto, uma gradual diminuição do número de pessoas com este nível de escolaridade, enquanto aumenta o número de indivíduos com, pelo menos, o Ensino Secundário. Destaque-se a maior percentagem de mulheres na **população sem escolaridade** (12.79% vs. 11.39%) e, inversamente, a **percentagem superior de mulheres detentoras de um curso superior** (13.20% vs. 8.81%).

No que concerne à **taxa de analfabetismo**, Oliveira de Azeméis apresenta um perfil semelhante ao das restantes áreas geográficas de referência, contudo com valores mais favoráveis (4.07% vs. 5.22%, a nível nacional). Refira-se ainda que o analfabetismo nas mulheres é cerca do dobro do encontrado nos homens.

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO NÃO SUPERIOR

Ao longo de uma década, verifica-se um decréscimo de 302 crianças inscritas na Educação Pré-Escolar, perfazendo uma **diminuição percentual de -18.33%**. Já no E.B., o decréscimo na última década apresentou-se mais pronunciado, com uma **perda de -34.61%**.

O Ensino Secundário segue a mesma tendência evolutiva dos restantes ciclos até ao ano de 2013/14, verificando-se um decréscimo de inscritas/os de -29.13%. Contudo, a partir deste ano letivo tem-se verificado o inverso, resultando **num saldo positivo de +22.01% nos últimos seis anos letivos**.

**No Ensino Secundário o sexo feminino é prevalente na última década.**

Verifica-se um grande contraste nas escolhas vocacionais na transição para o Ensino Secundário. **As raparigas estão muito menos representadas na área de Ciências e Tecnologias e os rapazes nas áreas ligadas às Artes e Humanidades.**

É assinalável que os **Cursos Profissionais tenham mais rapazes inscritos** do que acontece nos Cursos Científico-Humanísticos.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### TAXAS DE ESCOLARIZAÇÃO

Em termos globais, verifica-se uma tendência de melhoria na taxa real de pré-escolarização em todos os territórios em análise, na década de 2010 a 2020. Destaca-se Oliveira de Azeméis com a taxa real de pré-escolarização mais elevada, em todos os anos letivos, com exceção do ano letivo 2019/20. A taxa de pré-escolarização das raparigas (95.6%) verifica-se ligeiramente inferior à dos rapazes (96.7%), indicando que existiam mais 1.2 crianças do sexo masculino matriculadas do que do sexo feminino.

Quanto à taxa de escolarização no E.B., em Oliveira de Azeméis, os dados são francamente positivos e indicam uma evolução favorável ao longo da década, contudo, a escolarização apresenta-se inferior aos demais territórios de referência, apesar de já ser de 97.8%. Uma análise entre sexos demonstra que, a partir do ano letivo de 2011/12 verifica-se um padrão de diferenciação progressiva da taxa de escolarização das raparigas em relação aos rapazes, que nunca volta a atingir a paridade que existia no início da década.

Já no que respeita ao Ensino Secundário, entre 2010/11 e 2019/20, a tendência evolutiva observada, em todos os territórios de referência analisados, foi de crescimento. Contudo, Oliveira de Azeméis é não menos do que impressionante. Em 2010, apenas cerca de metade dos jovens que deviam frequentar o Ensino Secundário efetivamente o faziam e em 2020 são cerca de 82! Ou sejam, no período de uma década verificou-se um aumento de 56.13% na taxa real de escolarização do Ensino Secundário ficando apenas a 2.3 p.p. do valor ao nível nacional, quando em 2010 estava a 20.8 p.p..

Deve assinalar-se ainda que, o progressivo aumento da taxa de escolarização no Ensino Secundário sucedeu de modo equivalente nos dois sexos, mas mais pronunciadamente entre os rapazes de tal modo que a grande diferença em cerca de 15 p.p. que se verificava no início da década, se traduziu na quase paridade no ano de 2019/20, no qual existe mesmo maior escolarização entre os rapazes.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### TAXAS DE RETENÇÃO E DESISTÊNCIA

Oliveira de Azeméis apresenta um **perfil análogo aos demais territórios na evolução da taxa de retenção e desistência no E.B.**, apresentando, no entanto, **taxas ligeiramente inferiores.**

Assinale-se que **os alunos apresentaram uma taxa de retenção e desistência superior à das alunas.**

Já no **Ensino Secundário, a tendência é de diminuição da taxa de retenção e desistência, em todos os territórios.**

**Uma análise por sexo evidencia a mesma discrepância entre a taxa de retenção e desistência nas raparigas e nos rapazes** apresentando-se, em todos os anos letivos, superior nestes últimos. A disparidade entre sexos era bastante superior nos primeiros anos da década de 2010, verificando-se uma atenuação dessa diferença nos últimos anos.

#### TAXAS DE ABANDONO ESCOLAR

Entre 2001 e 2011, houve um **decrécimo muito acentuado na taxa de abandono escolar, transversal a todas as áreas geográficas de referência.**

Saliente-se Oliveira de Azeméis com a menor taxa de abandono escolar, indicando que, em 2011, por cada 100 crianças e jovens residentes com idade compreendida entre 10 e 15 anos, 1.04 abandonaram a escola sem concluir o 9º ano de escolaridade.

### 3. EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS/OS ALUNAS/OS DO ENSINO SUPERIOR

Entre 2010 e 2021, verificou-se um aumento de 377 alunas/os inscritas/os no Ensino Superior, o que perfaz um **aumento percentual de +88.08%**.

Uma análise por sexo indica que no ano letivo 2010/11, **mais de 70% das/os inscritas/os no Ensino Superior eram mulheres (71.03%)**, tendência que se foi invertendo ao longo dos anos letivos, perdendo a predominância a partir de 2016/17.

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR

Entre 2010 e 2019, verifica-se um aumento substancial do número de docentes no Ensino Superior, o que corresponde a **um crescimento de +86.59%**.

A média dos anos letivos indica uma distribuição percentual ligeiramente superior para as docentes, face aos docentes (52% vs. 48%).

#### CARACTERIZAÇÃO GERAL DA DOCÊNCIA NO ENSINO NÃO SUPERIOR

Entre 2010 e 2019, verifica-se uma diminuição de 202 de docentes em exercício de funções, durante a década analisada, o que representa um **decrécimo percentual de -19.82%**.

**Saliente-se a preponderância do sexo feminino, face ao masculino a exercer funções de docência.**

Em média, entre 2010/11 e 2018/19, as docentes representam cerca de 79%, enquanto os docentes são apenas 21%.

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### CRIMINALIDADE GERAL

Entre 2011 e 2020, observou-se um **decréscimo do número de crimes registados pelas autoridades policiais** em Oliveira de Azeméis, situando-se em 1257 crimes nesse último ano (-23.35%).

**Face aos territórios de referência, o município manteve uma taxa de criminalidade muito mais baixa**, de 19.1‰ vs. cerca de 28‰, valor este que indica que, por cada 1000 residentes no município, foram registados 19.1 crimes (menos 4.8 face a 2011).

As principais categorias dos crimes registados no município foram “contra o património”, “contra as pessoas” e “contra vida em sociedade” que, no seu conjunto, representam 89.89% do total de crimes participados em 2020.

### PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS

Os 235 processos registados na **CPCJ de Oliveira de Azeméis** em 2021 (até 9 de dezembro) indicam uma **diminuição em cerca de -25% no VPG neste último ano relativamente aos dois anos anteriores** (314 processos em 2019 e 313 em 2020). Tal traduz-se na diminuição da taxa de incidência, estimada em cerca de 1.84% em 2021 (-0.6 p.p. face aos anos anteriores).

Dito de outra forma, por **cada 100 crianças e jovens residentes em Oliveira de Azeméis, estimam-se 1.84 situações de perigo comunicadas à CPCJ local.**

Releve-se o **aumento substancial no número de processos instaurados ao longo dos 3 anos assinalados**. Em 2021, foram instaurados 192 processos, mais 57 do que em 2019, o que representa um aumento de +42.22%, atentando-se ainda ao facto de os dados poderem não contemplar a totalidade dos casos nesse ano. Tenha-se também em consideração que este aumento ocorreu ao longo dos anos marcados pela pandemia de COVID-19.

Seguindo o perfil a nível nacional (CNPDPJC, 2020), as principais entidades comunicantes são a **Autoridade Policial**, seguindo-se as **escolas e o Ministério Público**.

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### PROTEÇÃO DE CRIANÇAS E JOVENS (cont.)

Em termos da **caracterização das/os crianças e jovens**, a percentagem de processos ativos nos anos de 2019 e 2020 que envolveram rapazes (respetivamente, 52.15% e 51.39%) foi ligeiramente superior à das raparigas. Já nos processos do ano de 2021, as percentagens foram **equivalentes para ambos os sexos**.

No que respeita à **caracterização etária**, saliente-se a elevada preponderância de processos ativos que envolvem **crianças e jovens entre os 11 e os 17 anos**, nomeadamente, entre os 15 e os 17 anos, que representam em torno de 1/4 do total de processos.

Já na análise às **categorias de perigo mais prevalentes** nos diagnósticos efetuados nos últimos 3 anos, sobressai a **Negligência** (em torno de 48% dos processos nos 3 anos), seguindo-se os **Comportamentos de Perigo na Infância e na Juventude** (cerca de 20%), as **Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação** (15%) e a **Violência Doméstica** (13%).

Na categoria de **Comportamentos de Perigo na Infância e na Juventude** foram **assinaladas mais crianças e jovens do sexo masculino** do que do sexo feminino, sendo que na subcategoria Comportamento graves antissociais e/ou de indisciplina se destaca uma prevalência muito superior de rapazes.

As **Situações de perigo em que esteja em causa o Direito à Educação** são também **mais prevalentes nas/os crianças e jovens do sexo masculino**. A maioria destas situações refere-se ao Absentismo Escolar, o qual tem uma expressão muito superior nos rapazes, à exceção do ano de 2021, onde o peso relativo em ambos os sexos foi mais próximo.

Já a **Violência Doméstica** teve nos anos de 2020 e 2021 uma expressão muito mais elevada **nas crianças e jovens do sexo feminino**, à exceção do ano de 2019 onde se verificou o contrário.

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Entre 2011 e 2021, o número de **crimes registados de violência doméstica (VD)** no **município flutuou entre 131 e 183**, salientando-se o aumento desde 2017 e com os últimos três anos em análise a rondar uma média de 165 crimes.

Em particular, os 167 crimes registados em 2020 correspondem ao segundo ano com o maior número de crimes deste tipo em cerca de uma década e a ligeira subida face ao ano anterior não refletiu a diminuição de -5.5% no número de participações deste tipo de crimes a nível nacional entre estes anos (RASI, 2020), nem a diminuição observada na criminalidade em geral no município.

É de extrema relevância salientar que a **quase totalidade destes crimes foram crimes “contra cônjuges ou análogos”**, correspondendo a percentagens nunca inferiores a 85% do total de crimes de VD.

Em 2020, das 167 participações de VD registadas, 150 (89.82%) foram contra cônjuges ou análogos. Considerando o total da população residente, tal traduz-se, portanto, numa taxa de crimes de violência doméstica de 2.54‰ nesse último ano (i.e., por cada 1000 residentes em Oliveira de Azeméis, foram registados 2.54 crimes de VD), valor alinhado com as taxas registadas nos territórios de referência.

Este dado é particularmente interessante se **considerarmos que Oliveira de Azeméis tem uma taxa de criminalidade substancialmente inferior aos demais territórios, mas equipara-se a estes no que respeita à taxa de crimes de violência doméstica.**

Em termos da caracterização das partes envolvidas nestas infrações, predomina, de forma evidente, **o sexo masculino nas/os agentes suspeitas/os** (79.26% de 188 suspeitas/os em 2020) e **o sexo feminino nas pessoas lesadas** nos crimes desta natureza (72.38% de 210 lesadas/os).

Face ao ano de 2011, saliente-se, **contudo, um aumento na percentagem de mulheres suspeitas (+10.30%) e de homens lesados (+16.51%).**

## 4. SEGURANÇA E PROTEÇÃO

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: VÍTIMAS

Ao abrigo do **Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD)**, desde 2020 que o **Espaço Trevo** disponibiliza, no município de Oliveira de Azeméis, apoio psicossocial, psicológico, aconselhamento jurídico, intervenção na crise e encaminhamento social a vítimas de violência doméstica.

Para o baixo número de atendimentos efetuados nesse ano ( $n = 5$ ) influi o facto de ter sido o ano no qual deu entrada em funcionamento a estrutura local do Espaço Trevo no município, bem como o facto de ter sido um ano atípico marcado pela pandemia de COVID-19.

Atente-se, contudo, ao facto de, nesse mesmo ano, Oliveira de Azeméis **ocupar o segundo lugar dos 6 Municípios** das Terras de Santa Maria, a seguir ao município de Santa Maria da Feira, **com maior número de crimes de violência doméstica registados pelas autoridades policiais.**

Já no ano de 2021, o número de atendimentos no Espaço Trevo aumentou para **116.**

**Das 24 pessoas acompanhadas pelo Espaço Trevo em Oliveira de Azeméis**, 22 (91.67%) são mulheres e 2 (8.33%) são homens. Como expectável, a maioria das vítimas são portuguesas.

No que concerne ao **grau de parentesco com o/a agressor/a**, a maioria de 11 vítimas afirmaram que eram **cônjuges ou companheiras/os do/a agressor/a** (45.83%) e 5 disseram que eram ex-cônjuges/ex-companheiras/os (20.83%).

Por fim, e no que respeita ao **tipo de violência sofrida**, predomina a **“violência psicológica”** mencionada por 23 das/os lesadas/os (41.82%), seguida da **“violência física”** referida por 17 pessoas (30.91%) e da **“violência sexual”** indicada por 7 pessoas (12.73%).

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: CRIANÇAS E JOVENS

Em complemento da ação do Espaço Trevo foi criada a **Resposta de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica (RAP)** em 2021. Até dia 5 janeiro de 2022, em Oliveira de Azeméis foi registado 1 caso de uma criança do sexo masculino no grupo etário dos 10 anos.

### VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: AGRESSORAS/ES

O primeiro caso acompanhado em Oliveira de Azeméis pelo Espaço Arruda, resposta de intervenção junto de agressoras/es, foi em 2011.

Desde então, foram acompanhados **72 casos, 68 (94.44%) de agressores do sexo masculino e 4 (5.56%) do sexo feminino.**

No ano de 2020, foram acompanhados **6 casos de agressores, todos do sexo masculino e relacionados com o crime de violência doméstica.**

Já em 2021, foram acompanhados **10 casos, dos quais 9 de agressores do sexo masculino e 1 do sexo feminino, 8 de violência doméstica e 2 de crimes contra a liberdade e autodeterminação sexual.**

A maioria das/os agressoras/es tem idade situada entre 50 e 69 anos, não tem a escolaridade obrigatória completa e encontra-se empregada/o.

Relativamente ao **grau de parentesco com a vítima**, a grande maioria de 10 agressoras/es (62.50%) é **ex-cônjuge ou ex-companheira/o** e 3 são cônjuges.

Refira-se ainda que 6 agressoras/es foram integradas/os em Centro de Atendimento a Toxicodependentes (CAT).

**B. AUSCULTAÇÃO À REALIDADE LOCAL EM  
MATÉRIA DE IGUALDADE, NÃO-  
DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

*"O uso de metodologias participativas desempenha, inegavelmente, um papel importante no processo de diagnóstico, planeamento, ação e avaliação das políticas públicas, mas também nos processos de intervenção social".*

(Ferreira & Almeida, 2016, p.8)

O envolvimento de **agentes da comunidade local** constituiu uma componente fundamental na projeção de políticas públicas que contribuam para um efetivo desenvolvimento comunitário, desde a fase de "diagnóstico" até à elaboração dos planos estratégicos e implementação das medidas resultantes.

Um diagnóstico à realidade de um determinado território estará inelutavelmente incompleto caso não contemple as perspetivas das pessoas que por ele se movem e que constroem essa mesma realidade.

Com vista a promover essa participação, foram implementados dois processos de auscultação:

- I. Auscultação, via questionário *online*, a elementos de Direções de Serviços/Respostas/Valências de Apoio de entidades do 3º setor e Direções de Empresas;
- II. Auscultação, via questionário *online*, a elementos de Equipas Técnicas de Serviços/Respostas/Valências de Apoio de entidades do 3º setor;
- III. Reuniões e encontros presenciais e online com entidades-chave do território.

Nas subseções seguintes, apresentam-se estes processos em maior detalhe, os seus objetivos e resultados.

## **B.1. AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES E DAS EQUIPAS TÉCNICAS DAS ENTIDADES LOCAIS**

### **B.1.1. NOTA INTRODUTÓRIA**

A promoção do envolvimento ativo de agentes locais é um dos principais instrumentos metodológicos para garantir a elaboração de um referencial para a Igualdade e para a Não-Discriminação efetivamente participado, sendo ainda um pré-requisito essencial para uma implementação bem-sucedida, corresponsabilizada e pautada pela transparência.

Neste sentido, pretendeu-se aceder a múltiplas perspetivas de intervenientes locais, tendo como objetivo não só o seu envolvimento, mas a **identificação das necessidades e prioridades** de intervenção no domínio das temáticas em análise e, também, **de recursos e respostas, existentes ou lacunares, no território.**

A auscultação foi realizada tendo em vista dois tipos de informantes:

- I.** as Direções, Executivas e Não-Executivas e Equipas Técnicas responsáveis Serviços/Respostas/Valências de Apoio, visando-se a caracterização da própria Entidade e das suas iniciativas/ ações desenvolvidas nos domínios da Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social;
- II.** o Corpo Técnico, com maior foco na articulação interinstitucional, em recursos e constrangimentos na intervenção e nas suas representações sobre as temáticas.

### **B.1.2. NOTA METODOLÓGICA**

Em estreita articulação com a equipa de trabalho da Divisão da Ação Social designada para trabalhar as diferentes componentes do Plano e após validação desta estratégia pela EIVL foram elaborados dois questionários, colocados na Plataforma Qualtrics XM e testados por ambas as equipas.

Em setembro de 2021 a equipa do SINCLab esteve presente numa reunião do CLAS OA – Conselho Local de Ação Social de Oliveira de Azeméis para apresentar as etapas de elaboração do trabalho

para o III Plano e, concretamente, para explicitar e sensibilizar as diferentes entidades da Rede Social para a participação nesta iniciativa de auscultação. Na mesma altura a responsável pelo Gabinete de Apoio ao Empresário encetou um conjunto de contactos junto das empresas do território, previamente ao envio do questionário para as suas Direções.

Os questionários integravam um Consentimento Informado, explicitando os seus objetivos, o seu carácter voluntário e anónimo e a garantia de confidencialidade dos dados recolhidos.

Os instrumentos partilhavam um conjunto de dimensões, passíveis de serem ajustadas ao tipo e situação de respondente automaticamente, no decorrer do próprio preenchimento, de forma a facilitar este processo, como por exemplo

- i. Questões identificativas da Entidade, incluindo a tipologia e área de atuação, bem como tempo de colaboração da/o participante com a Entidade;
- ii. Existência e eficácia da aplicação de: política interna para a Igualdade e Não-Discriminação; política anti-assédio, anti-violência de género ou equivalente;
- iii. Existência, acessibilidade e disseminação de práticas de denúncia de atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência na Entidade; formação para identificação e gestão destas situações; clima e obrigatoriedade de denúncia na Entidade, assim como a existência e confidencialidade de mecanismos internos de receção de denúncias;
- iv. Existência e adequação de recursos (humanos, materiais e logísticos, da rede local) para intervir junto de pessoas que foram alvo de discriminação, assédio e/ou violência; principais constrangimentos destes recursos;
- v. Segurança do ambiente da Entidade, a nível emocional e físico, para pessoas que foram alvo de discriminação, assédio e/ou violência; medidas e/ou soluções para aumentar esse nível de segurança;
- vi. Prevalência dos estereótipos de género, relacionados com a orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais na comunidade de Oliveira de Azeméis; e
- vii. Contributos acerca de medidas, iniciativas e/ou ações que poderiam integrar o III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social.

Na versão destinada especificamente a Direções Executivas e Não Executivas e Direções Técnicas, incluíram-se ainda dimensões relativas à

- i. Identificação e descrição dos Recursos Humanos em diferentes funções (número de mulheres e homens), que trabalham diretamente com problemáticas do âmbito da Igualdade e Não-Discriminação, e que têm formação na mesma temática;

- ii. Promoção de práticas positivas de recrutamento e seleção com características sub-representadas na função;
- iii. Existência de política de formação igualitária; módulos formativos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens;
- iv. Existência de igualdade de oportunidades de carreira entre mulheres e homens;
- v. Existência e publicação de informação acerca das remunerações e de diferenças das mesmas entre mulheres e homens; existência e descrição de estratégia ou plano de ação para colmatar as mesmas;
- vi. Existência e descrição de meios de conciliação entre a vida profissional, familiar e profissional das/os colaboradoras/es; descrição de benefícios atribuídos pela Entidade a colaboradoras/es e familiares;
- vii. Levantamento de colaboradoras/es em licença parental, por sexo, no ano de 2021;
- viii. Levantamento e caracterização de ações/ medidas sobre Igualdade e Não-Discriminação nos últimos 3 anos, referentes aos 3 domínios contemplados no III Plano; recolha dos Planos de Atividades da Entidade nos últimos 3 anos;
- ix. Previsão e caracterização de ações/ medidas nestes âmbitos para 2022;
- x. Levantamento de interesse em colaborar com o Município de Oliveira de Azeméis no III Plano;
- xi. Integração de parcerias ou rede(s) com outra(s) Entidade(s) com o objetivo de desenvolver boas práticas nestes domínios; e
- xii. Valorização da igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Entidade; adoção de linguagem inclusiva e não sexista nos documentos e instrumentos de comunicação.

Já na versão destinada ao Corpo Técnico, as dimensões anteriores foram substituídas por tópicos mais relacionadas com a prática e a perspetiva profissionais da/o respondente

- i. Avaliação das medidas concretizadas no território de Oliveira de Azeméis, nos últimos 5 anos, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação “Portugal + Igual”.
- ii. Frequência de iniciativas da Entidade em relação à Igualdade e Não-Discriminação, através da divulgação de informação, adoção de medidas positivas e preventivas, sinalização de situação de risco e encaminhamento, trabalho em rede, entre outras;
- iii. Existência e descrição de procedimentos de emergência face à deteção de situações de abuso, maus-tratos ou negligência, devida a qualquer tipo de discriminação (violência de género, doméstica, homofóbica, transfóbica, bifóbica ou lesbofóbica, assédio, ...);

- iv. Existência de serviços de aconselhamento e apoio a pessoas-alvo ou testemunhas de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência;
- v. Formação da/o Técnica/o em temas de Igualdade e Não-Discriminação; levantamento de necessidade formativas; e
- vi. Levantamento de situações de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência com a/o própria/o ou com terceiros.

Naturalmente a elaboração destes instrumentos teve por base a análise de um conjunto de referenciais, concretamente, as diretrizes fornecidas no Aviso do POISE, bem como, os Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género desenvolvidos no âmbito do Projeto Local Gender Equality.

### B.1.3. PARTICIPANTES E RESULTADOS: AUSCULTAÇÃO JUNTO DAS DIREÇÕES DAS ENTIDADES

Dos 46 questionários submetidos, a maioria foram Empresas ( $n = 26$ ; 56.5%), seguidas por IPSS ( $n = 8$ ; 17.4%).<sup>100</sup>

Apesar dos resultados descritos não serem representativos das entidades inquiridas (concretamente, Empresas, Entidades do 3º Setor e Unidades Orgânicas da Autarquia) considerou-se relevante apresentá-los na medida em que constituem uma “amostra” da realidade do território.

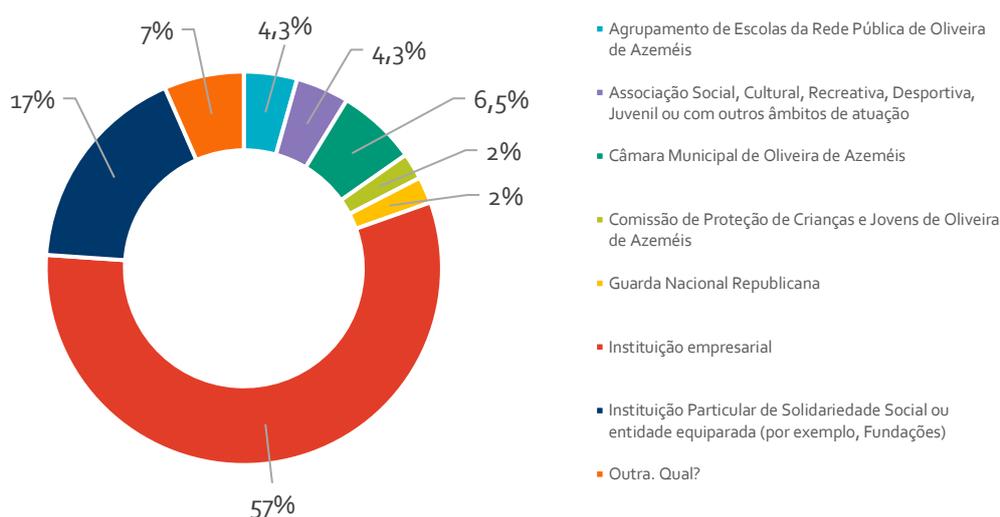


Figura B.1. Respostas ao Questionário de auscultação das Direções, por tipologia de Entidade; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

Das 26 respostas das empresas a maior percentagem está relacionada à área da Metalomecânica ( $n = 9$ ; 19.6%), seguida pela Alimentar ( $n = 4$ ; 8.7%) e pelo Têxtil, Vestuário e Couro ( $n = 4$ ; 8.7%).<sup>101</sup> Das “outras”, duas referem-se à área dos Serviços e Comércio e outras duas, à Arquitetura e Reabilitação de Edifícios. As restantes referem-se ao Calçado, Injeção de Termoplástico e Saúde.

<sup>100</sup> Restantes: CMOAZ –  $n = 3$ , 6.5; AE’s Rede Pública –  $n = 2$ , 4.3%; Associações –  $n = 2$ , 4.3%; CPCJ OAZ –  $n = 1$ , 2.2%; GNR –  $n = 1$ , 2.2%; Outra –  $n = 3$ , 6.5%, a saber: Arquiteto, Concessão, Federação de Associações do Município.

<sup>101</sup> Restantes: Matéria Plástica/ Borracha –  $n = 2$ , 4.3%; Madeira, Cortiça e Mobiliário –  $n = 1$ , 2.2%.

Das restantes 20 respostas, a maior percentagem atua na área da Ação Social ( $n = 6$ ; 13%), seguida pelo Apoio à Família ( $n = 5$ ; 10.9%) e pela Educação/ Formação ( $n = 4$ ; 8.7%).<sup>102</sup>

### B.1.3.1. RECURSOS HUMANOS: COMPOSIÇÃO, GESTÃO E FORMAÇÃO

Relativamente ao número de colaboradoras/es de cada sexo, **verifica-se que a equipa de trabalho é composta de forma relativamente semelhante**, nomeadamente quanto às **equipas mais pequenas** (até 50 pessoas). Por outro lado, as **equipas maiores** tendem a ser compostas por **mulheres** (mais de 50 pessoas).<sup>103</sup> Estas Entidades atuam na área da **Educação, Juventude e Apoio à Família e Alimentação**.

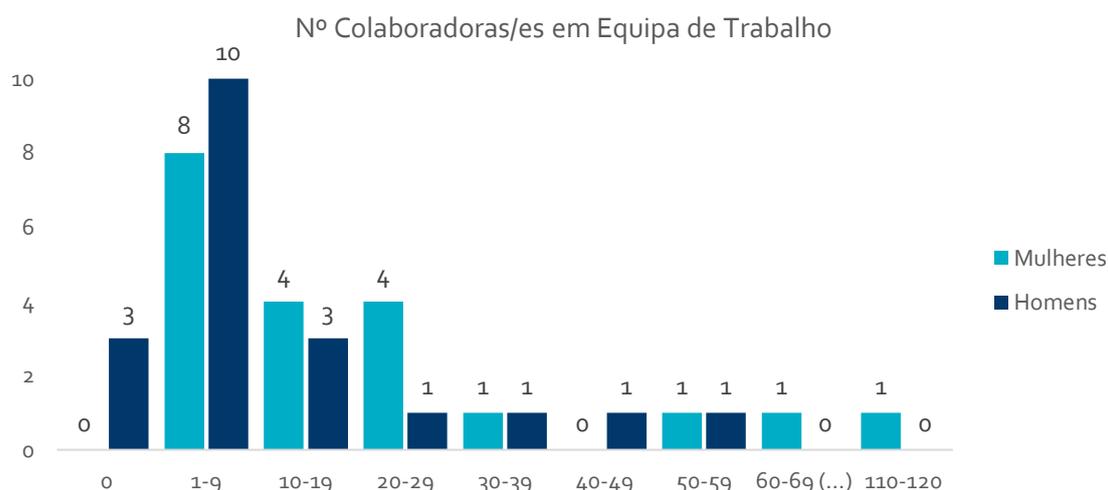


Figura B.2. Colaboradoras/es em equipa de trabalho; Oliveira de Azeméis: 2022 (em número; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

No que diz respeito aos **Quadros de Direção Não-Executivos e Executivos**, **não se verifica qualquer tipo de diferença significativa** na composição das equipas entre os dois sexos questionados.<sup>104</sup> Também na análise das frequências propriamente ditas se observa um padrão semelhante entre os sexos.

<sup>102</sup> Restantes: Juventude –  $n = 2$ , 4.3%; Promoção/Proteção –  $n = 2$ , 4.3%; Ambiente, Apoio a pessoas com deficiência/incapacidade, Apoio à Vítima, Cultura e Saúde, respetivamente –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>103</sup> Diferença tendencialmente significativa na comparação da média de mulheres à média de homens como valor de referência (10.35):  $t(19) = 1.92$ ,  $p = .071$ .

<sup>104</sup> Comparação da média de mulheres à média de homens como valor de referência (respetivamente, 2.56 e 1.18):  $t(11) = -1.22$ ,  $ns$ ;  $t(16) = 1.62$ ,  $ns$ .

No entanto, é de assinalar que as Entidades com mais homens no Quadro de Direção são Instituições Empresariais, ao passo que as Entidades com maior número de mulheres no Quadro Executivo atuam na área da Educação.

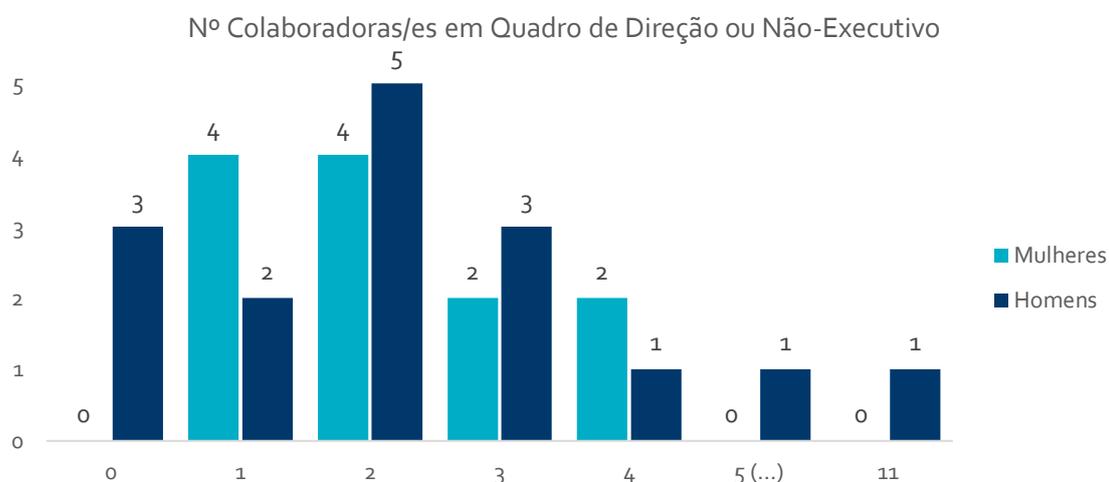


Figura B.3. Colaboradoras/es em Quadro de Direção ou Não-Executivo; Oliveira de Azeméis: 2022 (em número; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

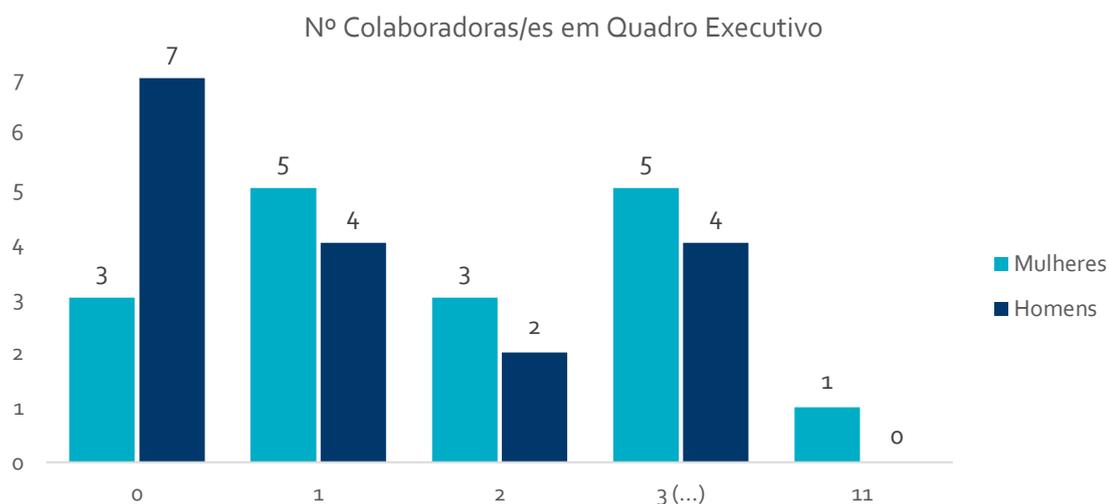


Figura B.4. Colaboradoras/es em Quadro Executivo; Oliveira de Azeméis: 2022 (em número; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

Por fim, observa-se uma diferença significativa entre o número de colaboradoras/es dos dois sexos em Cargos de Presidência, Direção ou Coordenação, existindo mais homens nestes

Cargos.<sup>105</sup> De facto, quando se observa a Figura B.5, conclui-se que são 21 as Entidades em que existe pelo menos um homem a ocupar este tipo de Cargo, ao passo que apenas 9 indicam ter mulheres no mesmo.

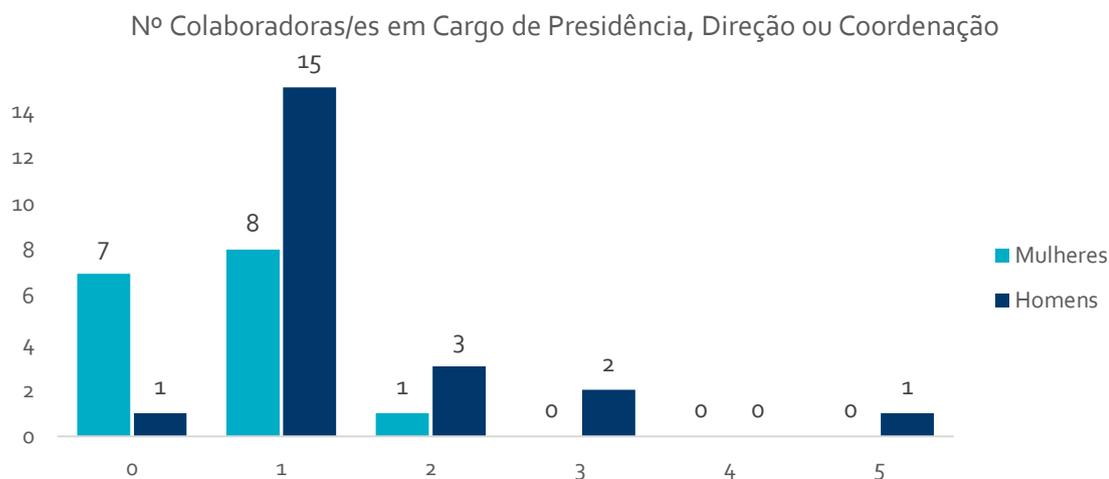


Figura B.5. Colaboradoras/es em Cargo de Presidência, Direção ou Coordenação; Oliveira de Azeméis: 2022 (em número; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

**Quanto aos temas da Igualdade e Não-Discriminação** (e.g., violência de género, discriminação em razão da orientação sexual, entre outras), são **9 as Entidades que indicam ter entre 1 e 9 colaboradores/as técnicos/as que trabalham diretamente com estes temas.**

Já quanto a ter formação nesta área, são novamente 9 as Entidades que indicam ter entre 1 e 3 **colaboradores/as técnicos/as com esta formação.** Em contrapartida, 9 Entidades indicam não ter qualquer colaborador/a técnico/a com esta formação.

Relativamente à **política de formação da própria Entidade**, apenas **8.7% do total de respostas indica que a formação providenciada integra algum módulo** relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens, ao passo que **28.3% indica não integrar** qualquer módulo deste tipo.<sup>106</sup>

Não obstante, cerca de metade indica que a sua Entidade abrange todas/os as/os colaboradoras/es de igual forma na formação providenciada ( $n = 21$ ; 45.7%).<sup>107</sup>

<sup>105</sup> Comparação da média de mulheres à média de homens como valor de referência (1.45):  $t(15) = -5.33$ ,  $p < .001$ .

<sup>106</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 4$ , 8.7%; Não –  $n = 13$ , 28.3%; Não se aplica –  $n = 5$ , 10.9%; Não tenho conhecimento –  $n = 3$ , 6.5%.

<sup>107</sup> Restantes: Não –  $n = 1$ , 2.2%; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.3%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

No referente a **encorajar candidaturas e seleção de populações sub-representadas**, verifica-se que é entre **1/4 a 1/5 a totalidade de Entidades que o faz**: 23.9% indica que o faz relativamente a mulheres ou homens sub-representadas/os,<sup>108</sup> 26.1% indica que o faz quanto a pessoas com outras características, garantindo a igualdade de oportunidades e não-discriminação face a qualquer tipo de grupo demográfico.<sup>109</sup> Uma menor percentagem, **apenas 15.2%, indica ter definidos critérios de mobilidade** horizontal e vertical que assegurem **igualdade de oportunidades de carreira entre mulheres e homens**.<sup>110</sup>

Relativamente à **disparidade salarial**, são **cinco as Entidades que indicam existir disparidade** entre o salário médio de todas as mulheres colaboradoras e o salário médio de todos os homens colaboradores. Duas não quantificam essa disparidade. Tendo em conta as 8 Entidades que indicam que os salários são iguais, a disparidade média é de 38.64€.<sup>111</sup> Se **apenas se considerarem as Entidades em que ocorre disparidade**, a média é de **141.67€**.<sup>112</sup> São 7 as Entidades em que não se aplica a disparidade.

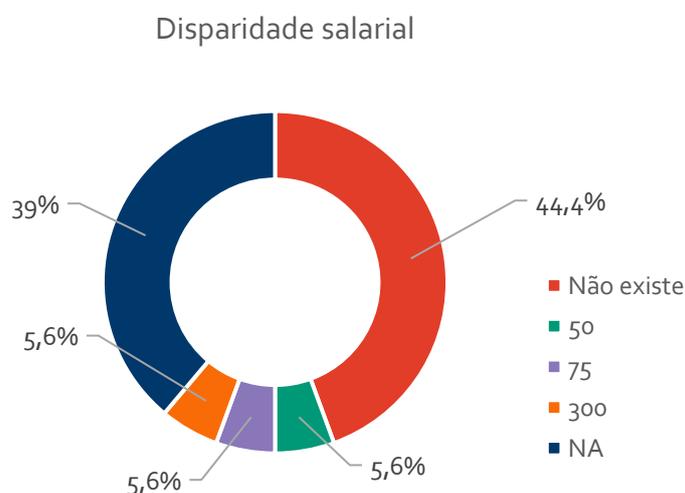


Figura B.6. Disparidade salarial entre o ganho médio de mulheres e de homens colaboradoras/es na Entidade; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

<sup>108</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 11$ , 23.9%; Não –  $n = 4$ , 8.7%; Não se aplica –  $n = 10$ , 21.7%.

<sup>109</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 12$ , 26.1%; Não –  $n = 3$ , 6.5%; Não se aplica –  $n = 10$ , 21.7%.

<sup>110</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 7$ , 15.2%; Não –  $n = 7$ , 15.2%; Não se aplica –  $n = 11$ , 23.9%.

<sup>111</sup>  $M = 38.64$ ,  $DP = 90.39$ .

<sup>112</sup>  $M = 141.67$ ,  $DP = 112.42$ .

Apenas uma das Entidades publica informação acerca de diferenças salariais de colaboradoras/es desagregada por sexo ou acerca das médias salariais dos dois sexos. Por outro lado, cerca de 1/5 diz não o fazer, 1/4 diz não se aplicar e dois respondentes não têm conhecimento para adiantar a resposta.<sup>113</sup> Além disso, **nenhuma Entidade possui qualquer estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género**. De facto, 1/3 das Entidades indica que tal não se aplica à sua realidade.<sup>114</sup>

Com vista à **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** das/os colaboradoras/es, são **22 as Entidades que indicam ter algum tipo de apoio neste sentido**, sendo 11 as que disponibilizam 5 ou mais apoios. **Em média, as Entidades disponibilizam cerca de 3 apoios.**<sup>115</sup>

O apoio mais disponibilizado é a opção por horários mais flexíveis durante o período de **amamentação/aleitação** ( $n = 16$ , 34.8%).

Seguem-se os **horários de trabalho flexíveis em si** ( $n = 14$ , 30.4%) e o **incentivo à apresentação de sugestões e a avaliação da satisfação das/os colaboradoras/es** ( $n = 13$ , 28.3%).

Já conceder **benefícios monetários ou em espécie** para além dos previstos na Lei, por **maternidade/ paternidade** ( $n = 2$ , 4.3%), conceder **licença por adoção** com duração superior à prevista por Lei ( $n = 3$ , 6.5%) ou **trabalho a tempo parcial** ( $n = 5$ , 10.9%) são os tipos de apoio menos frequentemente adiantados pelas Entidades.

Quanto aos benefícios que a Entidade atribui às/aos colaboradoras/es e familiares, de forma direta ou através de serviços sociais, **apenas 6 Entidades disponibilizam algum tipo de benefício**.

O benefício mais comum trata-se de **apoios financeiros ligados à saúde extensivos ao agregado familiar** (como um plano de saúde familiar, etc.;  $n = 4$ ).

Seguem-se os **apoios a situações familiares especiais** (por exemplo, a famílias monoparentais, etc.;  $n = 3$ ) e os **equipamentos próprios de apoio para filhas/os de colaboradoras/es** (como creches, jardins-de-infância e ATL, etc.;  $n = 3$ ).

---

<sup>113</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 1$ , 2.2%; Não –  $n = 9$ , 19.6%; Não se aplica –  $n = 13$ , 28.3%; Não tenho conhecimento –  $n = 2$ , 4.3%.

<sup>114</sup> Distribuição de respostas: Não –  $n = 6$ , 13%; Não se aplica –  $n = 16$ , 34.8%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>115</sup>  $M = 2.54$ ,  $DP = 3.31$ .

Desde o início de 2021, **8 Entidades indicam que tiveram algum/a colaborador/a a usufruir de licença parental**. 5 Entidades indicam que não tiveram nenhum/a, 8 que a questão não se aplica e 3 não respondem à questão.

Das que tiveram colaboradoras/es neste regime, esse total variou entre 1 a 29 colaboradoras/es, com uma média de cerca de 6.<sup>116</sup> Apenas 5 Entidades indicam que algum/a destes/as colaboradores/as tenham sido mulheres.

---

<sup>116</sup>  $M = 5.75, DP = 9.68.$

### **B.1.3.2. MEDIDAS E/OU AÇÕES REALIZADAS NOS DOMÍNIOS DA IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Nos últimos 3 anos (2019 a 2021), foram promovidas **medidas e/ou ações sobre Igualdade e Não-Discriminação** (e.g., ações de sensibilização, celebrações de datas comemorativas, eventos/atividades, etc.) por **4 Entidades** (8.7%).<sup>117</sup> Estas Entidades atuam na área da **Ação Social, Educação e Associativismo**.

Essas medidas/ações foram sobretudo na área da **prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica**. Três das Entidades também realizaram medidas/ações no domínio da não-discriminação em razão do género e igualdade entre mulheres e homens; e duas, no combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Detalhando as medidas/ações realizadas em **2019**, no domínio da **não-discriminação em razão do género e igualdade entre mulheres e homens**, obtiveram-se **respostas de duas Entidades**: uma indica ter realizado 30 de carácter pontual e 5 de carácter continuado; a outra, indica ter realizado uma de cada.

As medidas/ações de carácter pontual dirigiram-se, respetivamente, a 150 e 100 pessoas, abrangendo como públicos-alvo: Profissionais/ Técnicas/os, Crianças e Jovens, Seniores e Comunidade Geral, em ambas as Entidades, sendo que a primeira incluiu ainda Vítimas de violência e Famílias/ Cuidadoras/es informais, e a segunda, Pessoas com deficiência/incapacidade. As de carácter continuado dirigiram-se, respetivamente, a 120 e 30 pessoas, abrangendo os públicos-alvo: Profissionais/ Técnicas/os, Seniores e Comunidade Geral, em ambas as Entidades, sendo que a primeira incluiu ainda Crianças e Jovens, Vítimas de violência e Famílias/ Cuidadoras/es informais.

No ano de **2020**, apenas **uma Entidade detalhou as medidas/ações realizadas**, sendo 25 as de carácter pontual e três as de carácter continuado. Abrangeram, respetivamente, 100 e 110 pessoas e incluíram, como públicos-alvo, Profissionais/ Técnicas/os, Crianças e Jovens, Seniores, Vítimas de violência, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

Já no ano de **2021**, a **mesma Entidade** detalhou ainda as medidas/ações realizadas, sendo 20 as de carácter pontual e três, as de carácter continuado. Abrangeram, respetivamente, 105 e 80 pessoas

---

<sup>117</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 4$ , 8.7%; Não –  $n = 11$ , 23.9%; Não se aplica –  $n = 6$ , 13%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

e incluíram, como públicos-alvo, Profissionais/ Técnicas/os; Crianças e Jovens, Seniores, Vítimas de violência, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

No respeitante às medidas/ações realizadas em **2019**, no domínio da **Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica**, obtiveram-se respostas de **três Entidades**, duas das quais indicam ter realizado apenas **medidas/ações de carácter pontual**: uma para 80 pessoas, destinada à Comunidade em Geral; outra para 50 pessoas, destinada a Profissionais/ Técnicas/os, Crianças e Jovens, Seniores, Pessoas com deficiência/ incapacidade, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral. Por outro lado, uma das Entidades indica ter realizado 6 medidas/ações pontuais, destinadas a 150 pessoas e abrangendo Profissionais/ Técnicas/os, Seniores, Vítimas de violência, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral. As outras 3 medidas/ações foram de carácter continuado, destinadas a 90 pessoas e abrangendo Profissionais/ Técnicas/os, Seniores, Vítimas de violência, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

No ano de **2020**, **apenas uma Entidade** detalhou as medidas/ações realizadas, sendo 3 as de carácter pontual e uma de carácter continuado. Cada abrangeu 50 pessoas e incluíram, como público-alvo, Profissionais/ Técnicos/as, Seniores, Vítimas de violência, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

No ano de **2021**, **a mesma Entidade** detalhou ainda as medidas/ações realizadas, sendo 20 as de carácter pontual e três, as de carácter continuado. Abrangeram, respetivamente, 80 e 50 pessoas e incluíram, como público-alvo, Profissionais/ Técnicas/os, Seniores, Vítimas de violência, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

Em relação às medidas/ações no domínio do **Combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais**, apenas a mesma Entidade declarou ter realizado duas de carácter pontual e outras duas de carácter continuado. As primeiras abrangeram 45 pessoas e as segundas, 35. Destinaram-se a Profissionais/ Técnicas/os, Crianças e Jovens, Seniores, Vítimas de violência e Comunidade Geral.

Em **2020**, esta mesma Entidade realizou uma medida/ação de carácter pontual e uma de carácter **continuado**, destinadas, respetivamente, a 20 e 15 pessoas. Incluíram o mesmo público-alvo que no ano anterior. Já em **2021**, realizou **duas medidas/ações** de carácter continuado, com 20 pessoas, abrangendo a Comunidade Geral.

Já quanto a ações de **Responsabilidade Social**, foram **6 as Entidades que as promoveram** (13%).<sup>118</sup> As 6 Entidades promoveram estas ações em 2019, sendo que apenas três o fizeram em 2020, e duas em 2021.

No ano de **2019, cinco das Entidades** detalham as ações realizadas: a maioria foram de **carácter pontual**, variando entre uma e 5 ações e abrangendo entre 40 e 1500 pessoas. Estas tiveram como públicos-alvo, sobretudo, Profissionais/ Técnicas/os, Crianças e Jovens, Seniores e Comunidade Geral. Por outro lado, apenas uma Entidade realizou duas ações de carácter continuado, abrangendo um total de 20 pessoas e voltadas para Profissionais/ Técnicas/os, Seniores, Pessoas com deficiência/incapacidade, Vítimas de violência, Imigrantes, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

No ano de **2020, as três Entidades** desenvolveram, novamente, sobretudo **ações pontuais**, variando entre uma e 5, e 15 a 500 pessoas, direcionadas, sobretudo para a Comunidade Geral. Uma delas desenvolveu, ainda, uma ação continuada para 10 pessoas, abrangendo Profissionais/ Técnicas/os, Seniores, Pessoas com deficiência/incapacidade, Vítimas de violência, Imigrantes, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

Em **2021, uma Entidade** realizou uma ação de carácter **pontual** para a Comunidade Geral. **Outra Entidade realizou 5 ações de carácter pontual** e duas de carácter continuado, para 35 e 10 pessoas, respetivamente. Os públicos-alvo incluíram Profissionais/ Técnicas/os, Seniores, Pessoas com deficiência/incapacidade, Vítimas de violência, Imigrantes, Famílias/ Cuidadoras/es informais e Comunidade Geral.

Em **2020, 5 Entidades cancelaram as suas ações devido à situação pandémica COVID-19**.<sup>119</sup> Foram, assim, canceladas entre uma e 6 atividades.

Já para **2022, 6 Entidades**<sup>120</sup> **preveem realizar novas medidas/ações**: **três** Entidades planeiam uma ação no âmbito da **não-discriminação em razão do género e igualdade entre mulheres e homens**; **três** Entidades planeiam entre uma e duas ações no âmbito da **prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica**; duas Entidades preveem realizar uma ação no âmbito do **combate à discriminação em razão da**

---

<sup>118</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 6$ , 13%; Não –  $n = 8$ , 17.4%; Não se aplica –  $n = 7$ , 15.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>119</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 5$ , 10.9%; Não –  $n = 5$ , 10.9%; Não se aplica –  $n = 11$ , 23.9%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>120</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 6$ , 13%; Não –  $n = 6$ , 13%; Não se aplica –  $n = 5$ , 10.9%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 4$ , 8.7%.

orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais; e, ainda, 4 Entidades planeiam entre uma a 5 ações de **Responsabilidade Social**.

**Duas Entidades apenas têm interesse em que as suas ações estejam plasmadas no III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.**<sup>121</sup>

### **B.1.3.3. PARCERIAS OU REDES PARA O DESENVOLVIMENTO DE BOAS PRÁTICAS**

Quatro Entidades integram parcerias ou redes no sentido de desenvolver boas práticas nos domínios da Igualdade de Género e da Não-Discriminação (8.7%)<sup>122</sup>: duas com o Município de Oliveira de Azeméis, e uma com a Confederação Portuguesa das Coletividades de Cultura, Recreio e Desporto (CPCCRD).

Já no domínio da **Responsabilidade Social** são 7 as Entidades que integram parcerias ou redes (15.2%)<sup>123</sup> – desde as instituições locais do concelho (Município, Comissão Social de Freguesias e Conselho Local de Ação Social de Oliveira de Azeméis – CLAS OA) à CPCCRD, novamente.

Além disso, são 10 as Entidades que têm interesse em colaborar com o Município a este respeito.<sup>124</sup>

### **B.1.3.4. DOCUMENTOS ESTRATÉGICOS E POLÍTICAS INTERNAS**

Nos documentos estratégicos das Entidades, são 8 aquelas que mencionam expressamente a igualdade entre mulheres e homens enquanto valor da Entidades (17.4%).<sup>125</sup>

Sete das Entidades têm uma política interna para a Igualdade e Não-Discriminação, sendo que cerca de 11% indicam não a terem.<sup>126</sup>

---

<sup>121</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 2$ , 4.3%; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.3%; Não tenho conhecimento –  $n = 2$ , 4.3%.

<sup>122</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 4$ , 8.7%; Não –  $n = 4$ , 8.7%; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.3%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>123</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 7$ , 15.2%; Não –  $n = 9$ , 19.6%; Não se aplica –  $n = 5$ , 10.9%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 2$ , 4.3%.

<sup>124</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 10$ , 21.7%; Não –  $n = 3$ , 6.5%; Não se aplica –  $n = 7$ , 15.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 2$ , 4.3%.

<sup>125</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 8$ , 17.4%; Não –  $n = 6$ , 13%; Não se aplica –  $n = 9$ , 19.6%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>126</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 8$ , 17.4%; Não –  $n = 6$ , 13%; Não se aplica –  $n = 9$ , 19.6%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

Os documentos em que está inscrita esta política são o **Contrato coletivo de trabalho**; **Plano para a Igualdade** e o **Regulamento interno** (manual de acolhimento) em duas Entidades.

Cerca de **1/4 das Entidades** **recorre ao uso da linguagem inclusiva** e não sexista nos documentos e instrumentos de comunicação internos e externos (e.g., relatórios, regulamentos, etc.).<sup>127</sup>

Já cerca de **1/5 das Entidades** **possui uma política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente**,<sup>128</sup> plasmada nos seguintes documentos: Código de Trabalho; Código de Ética; Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio (2 Entidades); Modelo interno da empresa; Regulamento Interno; e ainda nas atividades da Entidade.

### **B.1.3.5. INTERVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL E/OU VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO**

Cerca de **1/5 das Entidades** tem definidos procedimentos de denúncia/queixa de situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência no local de trabalho.<sup>129</sup> No entanto, uma das Entidades define estes procedimentos como **muito pouco acessíveis, devido à burocracia e falta de informação**. Não obstante, em média definem estes procedimentos como **bastante acessíveis**<sup>130</sup>, sendo 60% destas as Entidades que avaliam a acessibilidade de forma positiva (entre 4 a 6 valores).

---

<sup>127</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 12$ , 26.1%; Não –  $n = 3$ , 6.5%; Não se aplica –  $n = 6$ , 13%; Não tenho conhecimento –  $n = 3$ , 6.5%.

<sup>128</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 10$ , 21.7%; Não –  $n = 8$ , 17.4%; Não se aplica –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 5$ , 10.9%.

<sup>129</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 10$ , 21.7%; Não –  $n = 4$ , 8.7%; Não se aplica –  $n = 6$ , 13%; Não tenho conhecimento –  $n = 4$ , 8.7%.

<sup>130</sup>  $M = 3.60$ ,  $DP = 1.17$ .

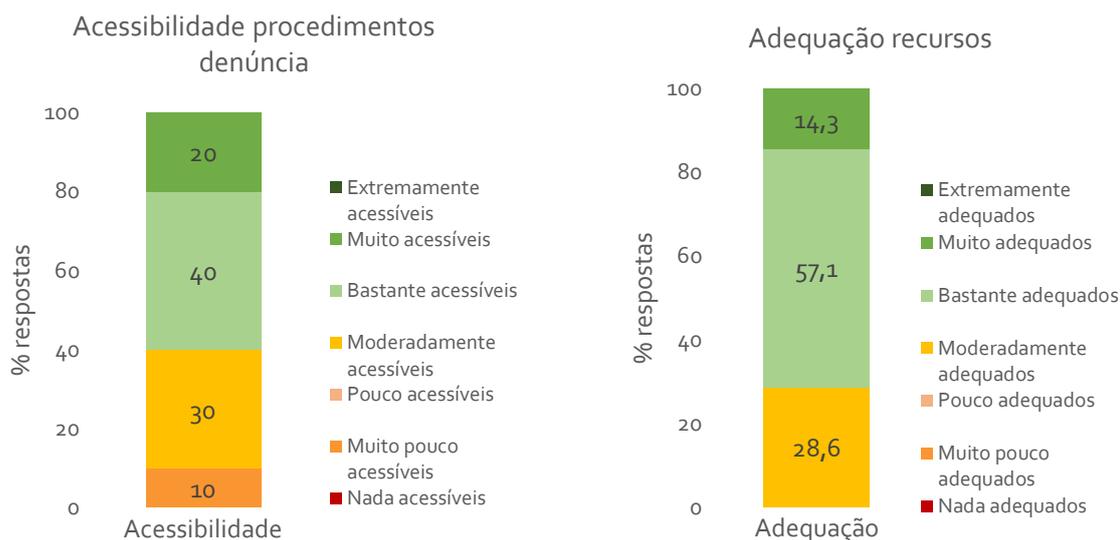


Figura B.7. Acessibilidade de procedimentos de denúncia/queixa e adequação de recursos para intervir em situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência no local de trabalho; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

São 8 as Entidades que dizem dispor de recursos para intervir junto das/os colaboradoras/es que foram alvo de discriminação, assédio ou violência no seu local de trabalho.<sup>131</sup> Em média, avaliam estes recursos como *bastante adequados*<sup>132</sup>, sendo 71.4% destas Entidades as que fazem uma avaliação positiva dessa adequação (entre 4 a 6 valores).

No entanto, **nenhuma Entidade adianta medidas e/ou soluções que poderiam ser implementadas de forma a intervir com qualidade junto destas/es colaboradoras/es.**

Cerca de **1/3 das Entidades**<sup>133</sup> **avaliou o ambiente** proporcionado a pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência, ao nível da segurança emocional, sendo 19.6% as Entidades<sup>134</sup> que disseram que tal não se aplica.

Como se pode observar na Figura B.8, a maioria fez uma **avaliação positiva** (entre 4 e 6 valores). A resposta mais comum foi *bastante seguro*, o que também se reflete na média das respostas.<sup>135</sup>

<sup>131</sup> Distribuição de respostas: Sim –  $n = 8$ , 17.4%; Não –  $n = 4$ , 8.7%; Não se aplica –  $n = 8$ , 17.4%; Não tenho conhecimento –  $n = 4$ , 8.7%.

<sup>132</sup>  $M = 3.86$ ,  $DP = 0.69$ .

<sup>133</sup>  $N = 15$ .

<sup>134</sup>  $N = 9$ .

<sup>135</sup>  $M = 4.27$ ,  $DP = 0.96$ .

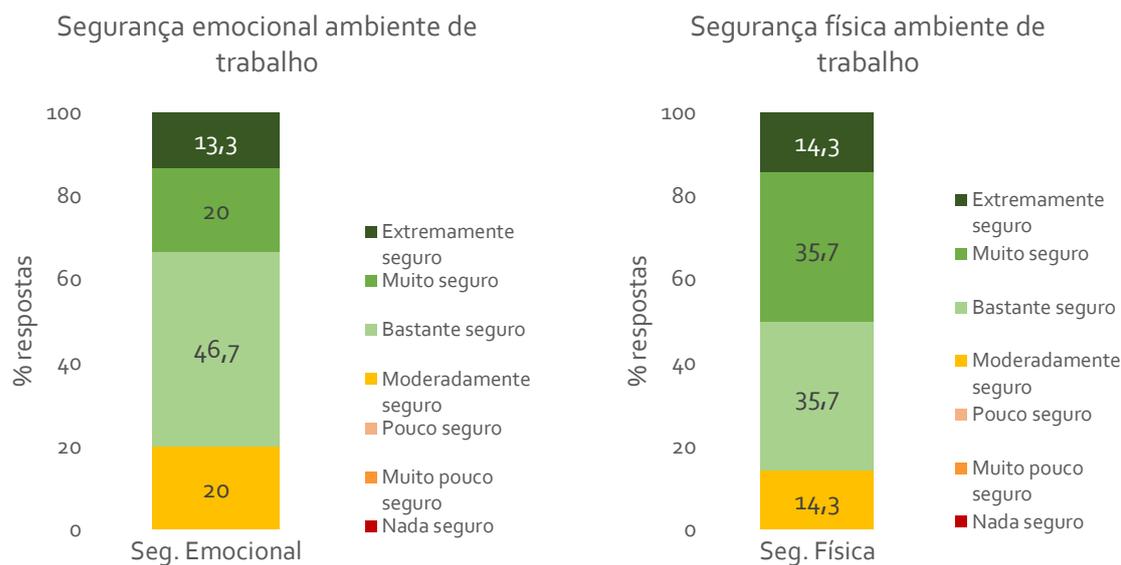


Figura B.8. Segurança emocional e física proporcionada no ambiente de trabalho face a situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

**14 Entidades avaliaram a segurança física proporcionada a pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência.** Uma das Entidades que terá respondido anteriormente indicou que esta questão também não se aplica, perfazendo assim 21.7% das Entidades<sup>136</sup> a indicar esta opção. A maioria das que responderam fazem, novamente, uma avaliação positiva (entre 4 e 6 valores), sendo as respostas mais comuns **bastante a muito seguro** – mais uma vez, refletindo a média das respostas.<sup>137</sup>

Apenas duas Entidades indicaram medidas/ soluções a implementar, de forma a aumentar a segurança destas pessoas, a saber: criação de **gabinetes open space** e áreas amplas de trabalho em comum dissuasoras de comportamentos erróneos; **atenção por parte das chefias**.

**A avaliação dos recursos humanos** que a Entidade dispõe para intervir com qualidade junto de pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência foi realizada apenas por cerca de 1/3 das Entidades que responderam.<sup>138</sup> 15.2% das Entidades indicou não se aplicar.<sup>139</sup> A média situa-se entre **moderadamente e bastante adequados**.<sup>140</sup>

<sup>136</sup> N = 10.

<sup>137</sup> M = 4.50, DP = 0.94.

<sup>138</sup> N = 16; 34.8%.

<sup>139</sup> N = 7.

<sup>140</sup> M = 3.56, DP = 1.32.

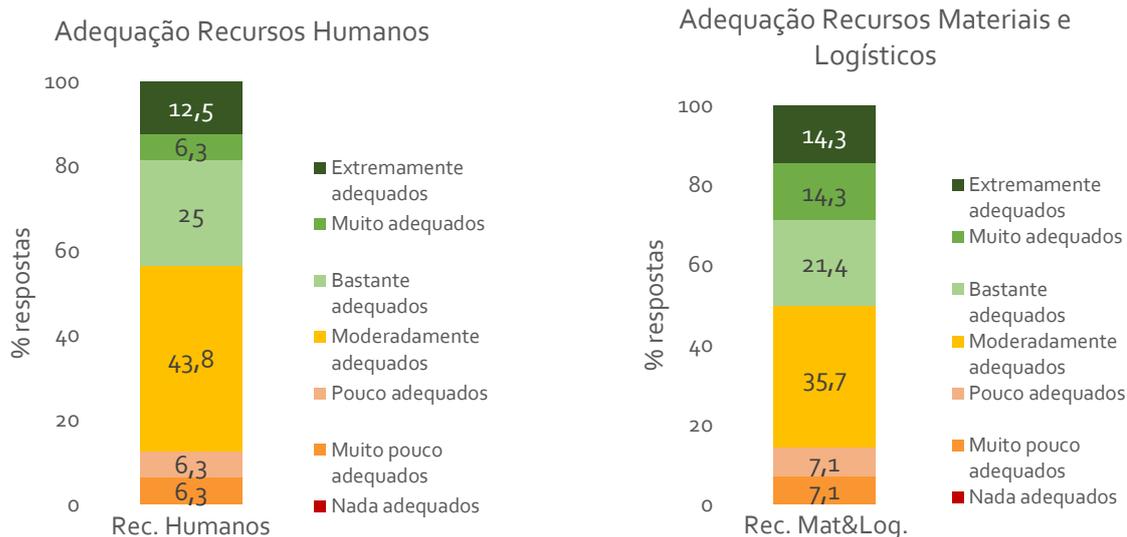


Figura B.9. Adequação dos recursos humanos e recursos materiais e logísticos para intervir em situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

Já a **avaliação dos recursos materiais e logísticos** de que a Entidade dispõe foi realizada apenas por 14 Entidades (30.4%). 19.6% indicou não se aplicar.<sup>141</sup> A média situa-se entre **moderadamente e bastante adequados**.<sup>142</sup>

Por fim, a **avaliação dos recursos da Rede Local externos à Entidade** foi respondida pelo mesmo número de Entidades, 14, tendo sido 17.4% as que disseram não se aplicar.<sup>143</sup> A média é, mais uma vez, semelhante, situando-se entre **moderadamente e bastante adequados**.<sup>144</sup>

<sup>141</sup> N = 9.

<sup>142</sup> M = 3.71, DP = 1.44.

<sup>143</sup> N = 8.

<sup>144</sup> M = 3.43, DP = 1.09.

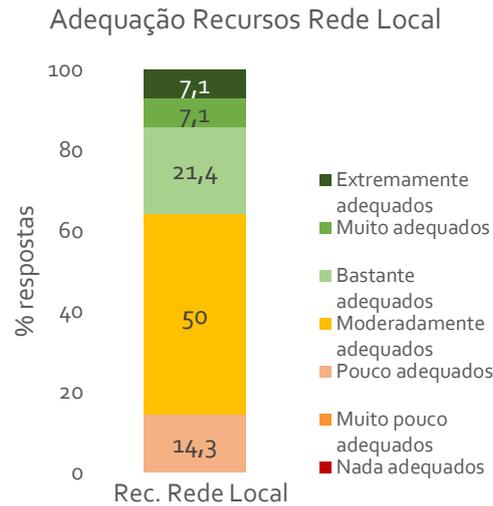


Figura B.10. Adequação dos recursos da rede local para intervir em situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

Questionou-se também as Entidades acerca dos **principais constrangimentos a nível dos recursos para intervir com qualidade** junto de pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência.

Quanto aos **recursos humanos**, três Entidades indicaram os seguintes constrangimentos: **falta de sensibilidade das/os colaboradoras/es** para a problemática e subvalorização da importância do debate do(s) assunto(s) em contexto de trabalho; **falta de formação adequada das/os técnicas/os** que fazem parte da Entidade e **falta de Recursos Humanos em geral**.

Relativamente ao **recursos materiais e logísticos**, obtiveram-se duas respostas: **dificuldade na abertura das pessoas** na denúncia das situações; **dependência do Município, pela Entidade**.

No respeitante aos **recursos da Rede Local**, não se obtiveram respostas

### B.1.3.6. PERCEÇÃO DA PRESENÇA DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E ESTEREÓTIPOS RELATIVOS À ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) NO MUNICÍPIO

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação “Portugal + Igual” (ENIND) “assume como central a eliminação dos estereótipos de género enquanto fatores que estão na origem das discriminações diretas e indiretas” (Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio).

Foi solicitado às Entidades a sua percepção sobre a existência deste tipo de estereótipos em **Oliveira de Azeméis**. Cerca de metade das Entidades respondeu<sup>145</sup>, verificando-se que, em média, consideram que tais estereótipos estejam moderadamente *presentes*.<sup>146</sup>

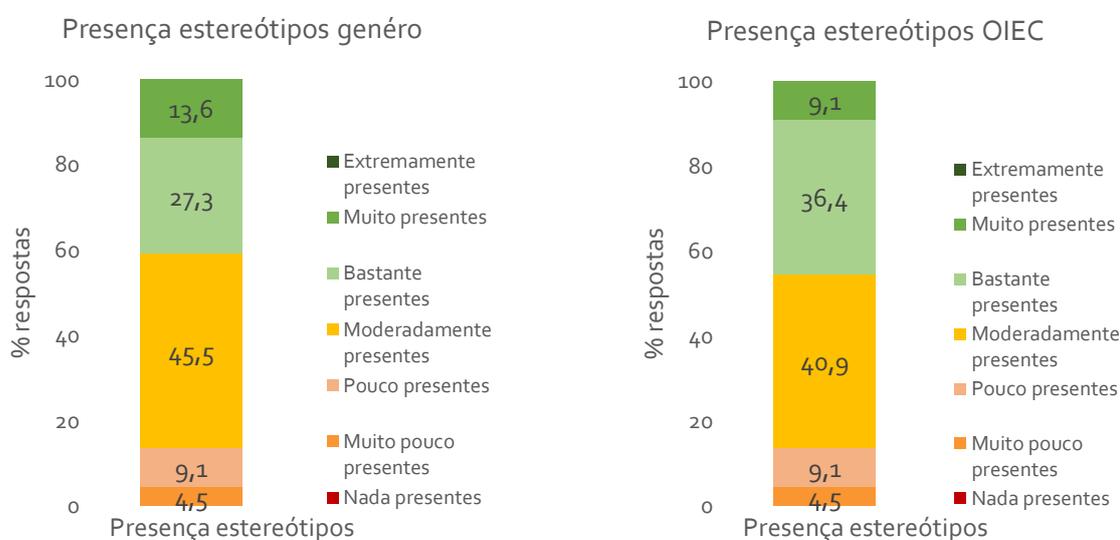


Figura B.11. Perceção da presença de estereótipos de género e de estereótipos relativos à orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) no município; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Direções)

Quanto aos **estereótipos relativos à orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)**, as respostas seguem o mesmo padrão, situando-se a média também no *moderadamente presentes*.<sup>147</sup>

<sup>145</sup>  $N = 22$ , 47.8%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.3%.

<sup>146</sup>  $M = 3.36$ ,  $DP = 1.00$ .

<sup>147</sup>  $M = 3.36$ ,  $DP = 0.95$ .

### B.1.4. PARTICIPANTES E RESULTADOS:

No que diz respeito aos questionários dirigidos às Equipas Técnicas, as 45 respostas obtidas são sobretudo de IPSS ou entidades equiparadas ( $n = 22$ ; 48.9%) e da Câmara Municipal ( $n = 17$ ; 37.8%).<sup>148</sup> Note-se que este questionário não foi enviado para as Empresas.

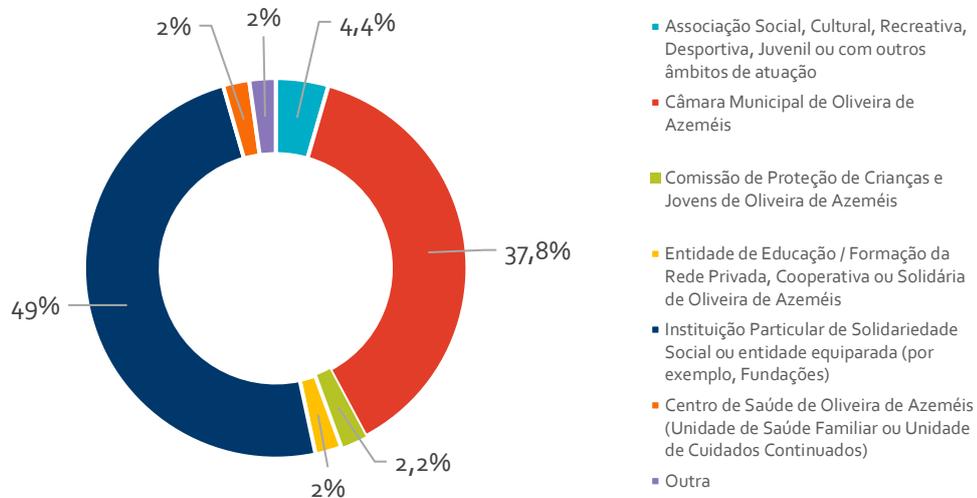


Figura B.12. Respostas ao Questionário de auscultação das Equipas Técnicas, por tipologia de Entidade; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

#### B.1.4.1. AVALIAÇÃO DA IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS NOS DOMÍNIOS DA ENIND

Pedi-se às/aos técnicas/os para, tendo como referência a sua experiência profissional, **avaliarem, no decorrer dos últimos 5 anos, a concretização no território de Oliveira de Azeméis de cada uma das medidas no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação "Portugal + Igual" (ENIND)**, nos domínios da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica e, ainda, discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais. Obtiveram-se, em média, cerca de 30 respostas a esta dimensão.

A **avaliação da concretização das seguintes medidas é positiva**: combate à discriminação em razão do género; promoção da igualdade entre mulheres e homens (IMH) nas políticas/ ações; participação plena e igualitária de mulheres e homens na atividade profissional; promoção de uma

<sup>148</sup> Restantes: Associações –  $n = 2$ , 4.4%; CPCJ OAZ –  $n = 1$ , 2.2%; Entidade de Educação / Formação da Rede Privada, Cooperativa ou Solidária –  $n = 1$ , 2.2%; Centro de Saúde –  $n = 1$ , 2.2%; Outra –  $n = 1$ , 2.2%, a saber: ONG – Cruz Vermelha Portuguesa, Delegação de Cucujães.

cultura livre de estereótipos sexistas e promotoras da igualdade entre mulheres e homens; promoção de uma educação e uma formação livres de estereótipos de género; promoção da igualdade entre mulheres e homens no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico; promoção da igualdade entre mulheres e homens na área da saúde ao longo dos respetivos ciclos de vida; promoção da igualdade entre mulheres e homens no combate à pobreza e exclusão social; promoção de uma cultura de não-violência, de direitos humanos, de igualdade e não-discriminação; apoio e proteção da vítima; promoção de uma cultura de responsabilização da sociedade; qualificação de profissionais para a intervenção na violência contra as mulheres e na violência doméstica.<sup>149</sup>

Por outro lado, **as seguintes medidas apresentam uma menor avaliação, entre *nem positiva, nem negativa e positiva***: qualificação de profissionais para a intervenção com o/a agressor/a; combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC); prevenção de todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI; combate de todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI; disponibilização de procedimentos de apresentação de denúncia/queixa (independentemente dos grupos sociodemográficos); acessibilidade dos procedimentos de apresentação de denúncia/queixa (independentemente dos grupos sociodemográficos).<sup>150</sup>

Finalmente, **as seguintes medidas apresentam uma avaliação *nem positiva, nem negativa***: promoção do conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI; promoção do conhecimento sobre a situação real da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC).<sup>151</sup>

#### **B.1.4.2. PERCEÇÃO DA PRESENÇA DE ESTEREÓTIPOS DE GÉNERO E ESTEREÓTIPOS RELATIVOS À ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC) NO MUNICÍPIO**

---

<sup>149</sup> Por ordem:  $M = 1.03, DP = 0.80$ ;  $M = 1.24, DP = 0.76$ ;  $M = 0.92, DP = 1.25$ ;  $M = 0.97, DP = 0.91$ ;  $M = 1.14, DP = 0.80$ ;  $M = 1.25, DP = 0.75$ ;  $M = 1.09, DP = 0.82$ ;  $M = 1.27, DP = 0.90$ ;  $M = 1.15, DP = 0.86$ ;  $M = 1.02, DP = 0.83$ ;  $M = 0.94, DP = 1.07$ ;  $M = 0.94, DP = 0.96$ .

<sup>150</sup> Por ordem:  $M = 0.63, DP = 1.04$ ;  $M = 0.53, DP = 0.97$ ;  $M = 0.55, DP = 0.83$ ;  $M = 0.50, DP = 0.84$ ;  $M = 0.69, DP = 0.90$ ;  $M = 0.63, DP = 0.91$ .

<sup>151</sup> Por ordem:  $M = 0.35, DP = 1.05$ ;  $M = 0.39, DP = 0.96$ .

Relativamente aos estereótipos de género, as/os técnicas/os consideram que **estão, em média, moderadamente presentes** na comunidade de Oliveira de Azeméis.<sup>152</sup> Aliás, **1/3 das/os participantes considera mesmo que estão bastante a muito presentes** (34.1%).

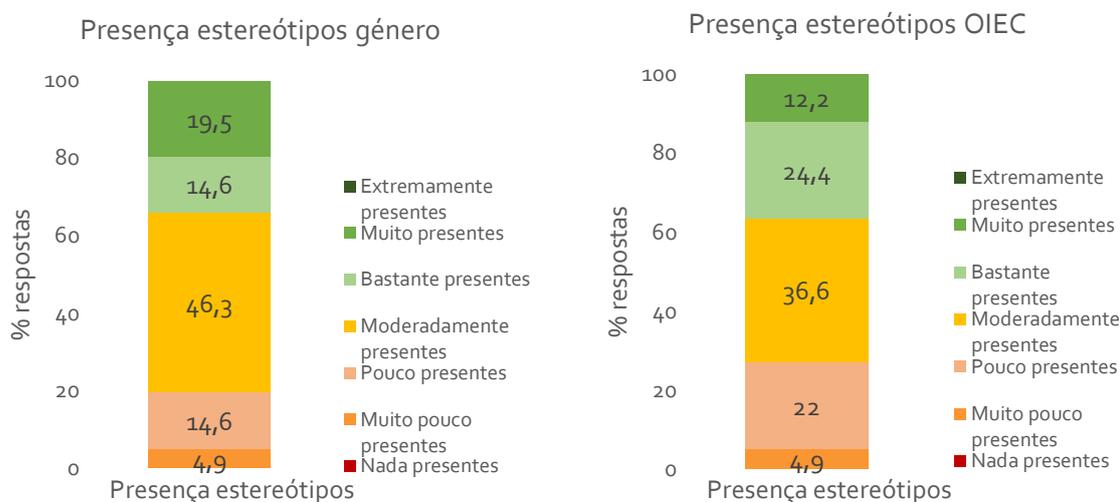


Figura B.13. Perceção de presença de estereótipos de género e de estereótipos relativos à orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais (OIEC) no município; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

Quanto aos **estereótipos relacionados com a orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais**, as/os técnicas/os consideram que estão, também, **moderadamente presentes** na comunidade de Oliveira de Azeméis.<sup>153</sup> É também **1/3 que considera estarem estes estereótipos bastante a muito presentes** (36.6%).

<sup>152</sup> M = 3.29, DP = 1.10.

<sup>153</sup> M = 3.17, DP = 1.07.

### B.1.4.3. PRÁTICAS DA ENTIDADE NOS DOMÍNIOS DA IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Relativamente à frequência com que a Entidade difunde informação sobre Igualdade e Não-Discriminação junto da comunidade interna, em média, estas/es indicam que acontece **algumas vezes**.<sup>154</sup> O mesmo sucede junto da comunidade externa.<sup>155</sup>

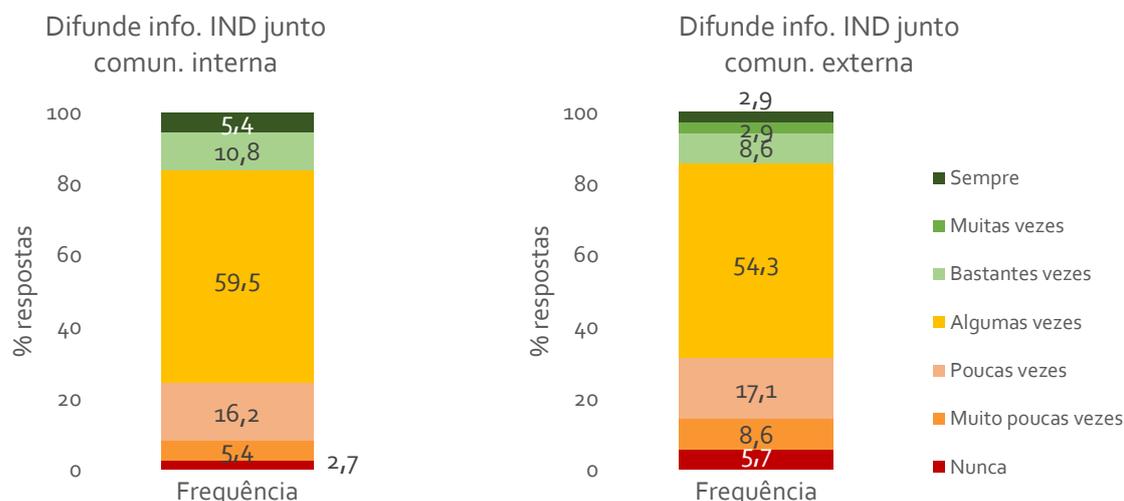


Figura B.14. Difusão de informação sobre Igualdade e Não-Discriminação (IND) junto das comunidades interna e externa; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

As/os técnicas/os apontam que a Entidade produz materiais informativos sobre Igualdade e Não-Discriminação, em média, **poucas vezes**.<sup>156</sup> Verifica-se a mesma média acerca da realização de atividades com a comunidade dando-lhes a conhecer os seus direitos.<sup>157</sup>

<sup>154</sup>  $M = 2.92$ ,  $DP = 1.12$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>155</sup>  $M = 2.71$ ,  $DP = 1.20$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 3$ , 6.7%.

<sup>156</sup>  $M = 2.31$ ,  $DP = 1.23$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 3$ , 6.7%.

<sup>157</sup>  $M = 2.30$ ,  $DP = 1.16$ ; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não tenho conhecimento –  $n = 7$ , 15.6%.

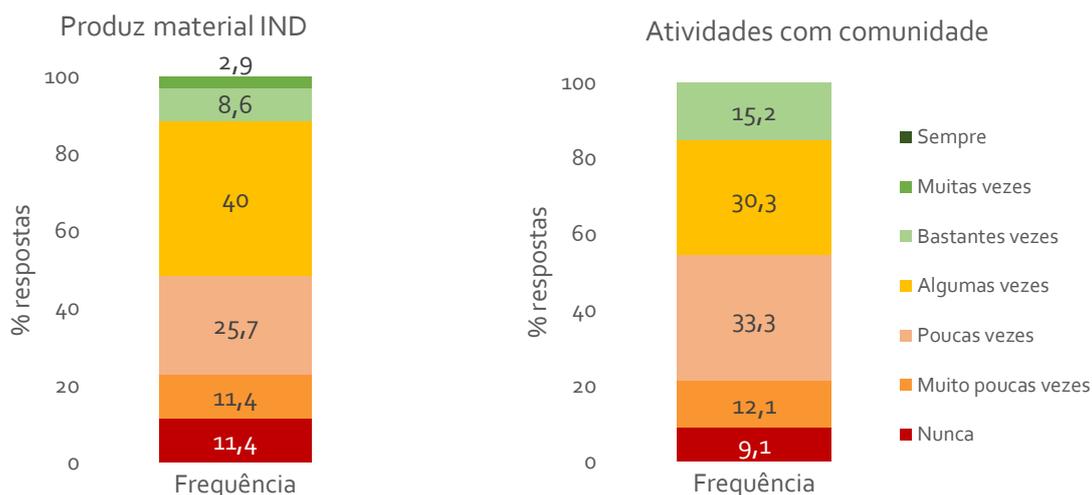


Figura B.15. Produção de materiais informativos sobre Igualdade e Não-Discriminação (IND); Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

As/os técnicas/os indicam que **as suas Entidades adotam medidas preventivas de práticas discriminatórias da diversidade e interculturalidade**,<sup>158</sup> e que **adotam medidas de promoção da diversidade e interculturalidade *algumas vezes***.<sup>159</sup> Por outro lado, indicam que as suas Entidades adotam **medidas positivas dirigidas aos grupos mais vulneráveis a processos de exclusão social *bastantes vezes***.<sup>160</sup>

<sup>158</sup>  $M = 3.39$ ,  $DP = 1.30$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não tenho conhecimento –  $n = 6$ , 13.3%.

<sup>159</sup>  $M = 3.26$ ,  $DP = 1.36$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não tenho conhecimento –  $n = 4$ , 8.9%.

<sup>160</sup>  $M = 4.00$ ,  $DP = 1.30$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não tenho conhecimento –  $n = 5$ , 11.1%.

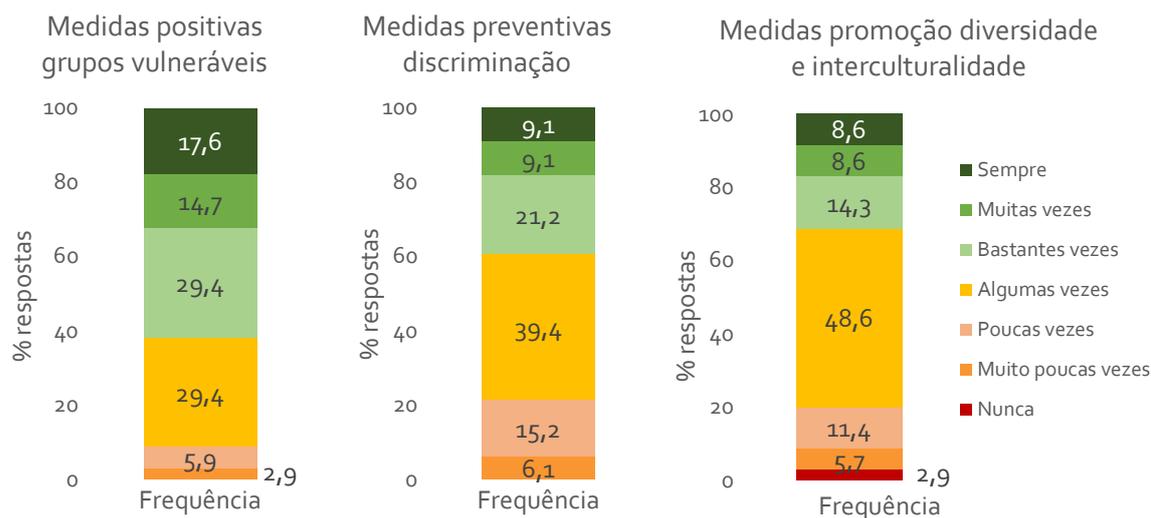


Figura B.16. Adoção de medidas promotoras da Igualdade e Não-Discriminação (IND); Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

As/os técnicas/os indicam que as suas entidades **sensibilizam a comunidade para a identificação de situações de risco, sinalização e encaminhamento para estruturas especializadas**;<sup>161</sup> que **participam em iniciativas/projetos da responsabilidade de outras entidades da Rede Local**;<sup>162</sup> e que **articulam e trabalham colaborativamente** com as outras Entidades da Rede Local<sup>163</sup> **bastantes vezes**. Por último, consideram que o acompanhamento disponibilizado pelas suas entidades é **adaptado às diferentes especificidades** de cada caso muito frequentemente, situando-se a média entre **bastantes a muitas vezes**.<sup>164</sup>

<sup>161</sup>  $M = 4.20$ ,  $DP = 1.39$ ; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não tenho conhecimento –  $n = 5$ , 11.1%.

<sup>162</sup>  $M = 4.26$ ,  $DP = 1.33$ ; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 5$ , 11.1%.

<sup>163</sup>  $M = 4.28$ ,  $DP = 1.39$ ; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho conhecimento –  $n = 3$ , 6.7%.

<sup>164</sup>  $M = 4.47$ ,  $DP = 1.42$ ; Não se aplica –  $n = 3$ , 6.7%; Não tenho conhecimento –  $n = 5$ , 11.1%.

#### **B.1.4.4. INTERVENÇÃO EM SITUAÇÕES DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E/OU VIOLÊNCIA**

Quando questionados sobre as **normas que explanam procedimentos de emergência a adotar na deteção de situações de abuso, maus-tratos ou negligência**, devida a qualquer tipo de discriminação (violência de género, doméstica, homofóbica, transfóbica, bifóbica ou lesbofóbica, assédio, ...), cerca de **metade das/os respondentes<sup>165</sup> indica que as suas Entidades têm estes procedimentos**, ao passo que **13.3% indica que não.**<sup>166</sup>

Os procedimentos em si consistem maioritariamente em **encaminhar para as entidades competentes** ( $f = 7$ ). Duas respostas mencionam especificamente o encaminhamento para o GAP - Gabinete de Apoio/Acompanhamento Psicossocial, criado no âmbito do I Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social. Existem ainda outros procedimentos, como contactar a Ação Social ou Segurança Social ( $f = 2$ ), denúncia à equipa técnica ( $f = 2$ ) ou à Direção ( $f = 2$ ) e a abertura de procedimento disciplinar ( $f = 2$ ).

**22 técnicas/os indicam que a sua Entidade dispõe de recursos** (humanos, materiais e logísticos, da rede local externos à Entidade) **para intervir junto de pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência**, o que representa cerca de **metade** (48.9%). Por outro, 17.8% indica que a sua Entidade não dispõe destes recursos.<sup>167</sup>

Em média, **avaliam os recursos humanos** de que a Entidade dispõe para intervir com qualidade junto de pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência como **moderadamente a bastante adequados.**<sup>168</sup>

**O mesmo** sucede em relação aos **recursos da Rede Local**, externos à Entidade.<sup>169</sup>

**Os recursos materiais e logísticas são avaliados como apenas moderadamente adequados.**<sup>170</sup>

---

<sup>165</sup>  $N = 20$ , 44.4%.

<sup>166</sup>  $N = 6$ ; Das restantes: Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não tenho conhecimento –  $n = 14$ , 31.1%.

<sup>167</sup>  $N = 8$ . Das restantes: Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não tenho conhecimento –  $n = 9$ , 20%.

<sup>168</sup>  $M = 3.68$ ,  $DP = 0.75$ ; Não se aplica –  $n = 1$ , 2.2%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%.

<sup>169</sup>  $M = 3.74$ ,  $DP = 0.87$ ; Não se aplica –  $n = 1$ , 2.2%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%.

<sup>170</sup>  $M = 2.84$ ,  $DP = 1.17$ ; Não se aplica –  $n = 2$ , 4.4%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%.

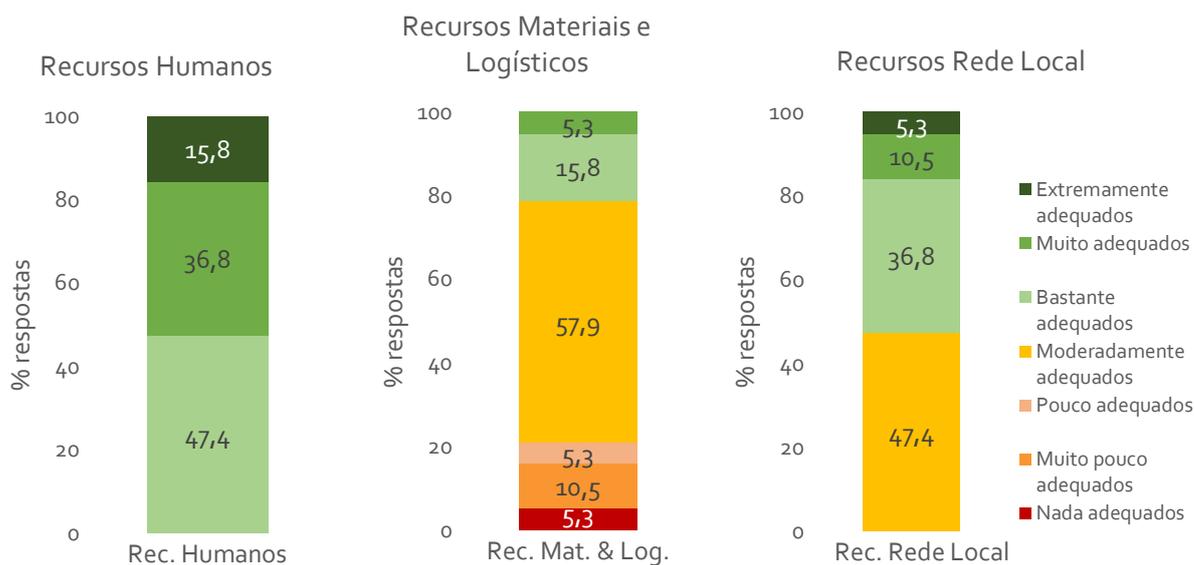


Figura B.17. Adequação dos recursos humanos, dos recursos materiais e logísticos e dos recursos da rede local para intervir em situações de discriminação, assédio ou violência; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

Os constrangimentos adiantados acerca destes recursos são, maioritariamente, **a falta de recursos em geral** (humanos –  $f = 3$ ; materiais e logísticos –  $f = 4$ ; Rede Local –  $f = 2$ ). Além disso, a nível dos recursos humanos, há ainda **falta de formação específica** ( $f = 3$ ). A nível dos recursos materiais e logísticos, há sobretudo **escassez de espaços adequados** ( $f = 3$ ), nomeadamente na proteção de vítimas. Os restantes constrangimentos mencionados referem-se a **falta de disponibilidade de tempo por parte das/os técnicas/os; pouca divulgação; e falta de sensibilização da comunidade em geral (ausência de denúncias)**. Por fim, a nível dos Recursos da Rede Local mencionam ainda **recursos desadaptados (tradicionais)** e a **falta de proximidade e agilidade de procedimentos**.

As/os técnicas/os apontam que **o ambiente que a Entidade garante a pessoas que foram alvo de discriminação, assédio ou violência é entre moderadamente a bastante seguro** a nível emocional.<sup>171</sup> No entanto, cerca de metade (53,3%) avalia a segurança emocional do ambiente de forma positiva (entre 4 e 6 valores). **O mesmo sucede em relação à segurança física.**<sup>172</sup>

<sup>171</sup>  $M = 3,60, DP = 1,28$ .

<sup>172</sup>  $M = 3,55, DP = 1,29$ .

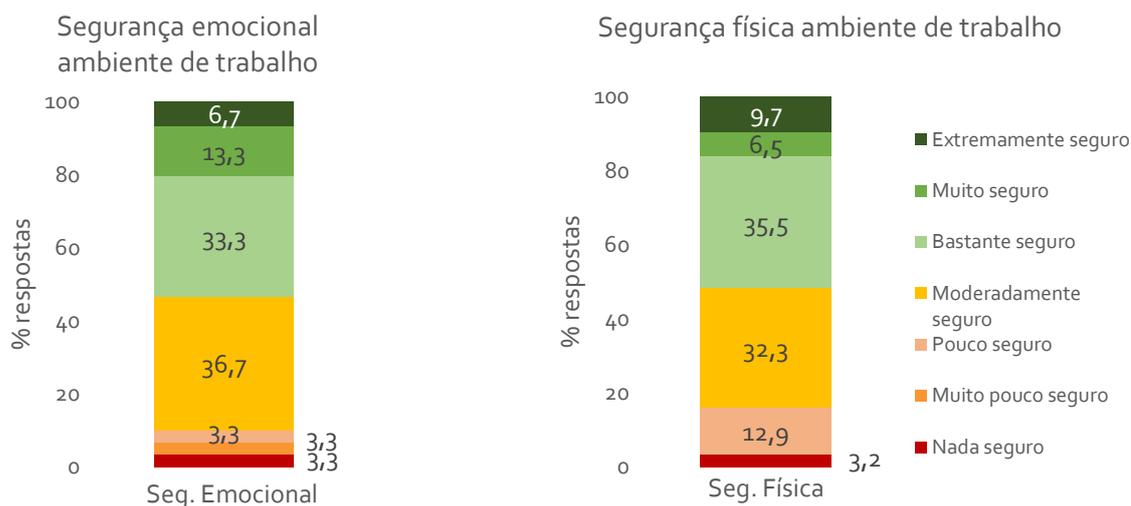


Figura B.18. Segurança emocional e física proporcionada no ambiente de trabalho face a situações de discriminação, assédio ou violência; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

Quanto a medidas e/ou soluções a ser implementadas de forma a aumentar a segurança destas pessoas, as/os técnicas/os apontam, sobretudo, a criação de espaços adequados ( $f = 6$ ). Uma resposta indica, mais especificamente, a criação de um Gabinete da Igualdade com um/a colaborador/a especializado/a. Também mencionam formação específica, mecanismos de apoio e respeito pelas/os colaboradoras/es e pela sua privacidade.

#### B.1.4.5. FORMAÇÃO

Em termos da formação específica destas/es técnicas/os, cerca de metade tem formação em Igualdade de Género (44.4%).<sup>173</sup> Cerca de 1/5 têm formação em Violência Doméstica (22.2%)<sup>174</sup> e 15.6% têm formação em Orientação Sexual e Identidade de Género.<sup>175</sup> A formação como Técnica/o de Apoio à Vítima e sobre Tráfico de Seres Humanos é inferior a 10% do total dos participantes.<sup>176</sup>

17 técnicas/os manifestam necessidade destas mesmas formações especializadas – nomeadamente, em todos os temas referidos ( $f = 4$ ). Mais especificamente, são mais mencionados

<sup>173</sup>  $N = 20$ ; Não –  $n = 16$ , 35.6%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%.

<sup>174</sup>  $N = 10$ ; Não –  $n = 25$ , 55.6%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%.

<sup>175</sup>  $N = 7$ , 15.6%; Não –  $n = 28$ , 62.2%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%.

<sup>176</sup> Por ordem: Sim –  $n = 4$ , 8.9%; Não –  $n = 31$ , 68.9%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%; Sim –  $n = 3$ , 6.7%; Não –  $n = 32$ , 71.1%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%.

os temas da Orientação Sexual e Identidade e Expressão de Género ( $f = 6$ ) e do Apoio à Vítima ( $f = 4$ ). Segue-se a Violência Doméstica ( $f = 3$ ) e o Tráfico de Seres Humanos ( $f = 3$ ).

Acerca das situações de assédio, violência e/ou discriminação, verifica-se que **a maioria (68.9%)<sup>177</sup> destas/es técnicas/os sabe como, e a quem, reportar atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ocorridos na Entidade em que trabalha**. No entanto, são ainda **13.3% as/os que dizem não saber** como reportar estes atos.

Cerca de **1/3<sup>178</sup> das/os técnicas/os indica que recebeu formação para identificar/reconhecer situações de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência no trabalho**. No entanto, apenas 18.9% considera que dispõe da informação necessária para lidar com atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ao passo que cerca de 1/3 afirma que tem *pouca a nenhuma informação*. Assim, **em média, consideram ter pouca informação**.<sup>179</sup>

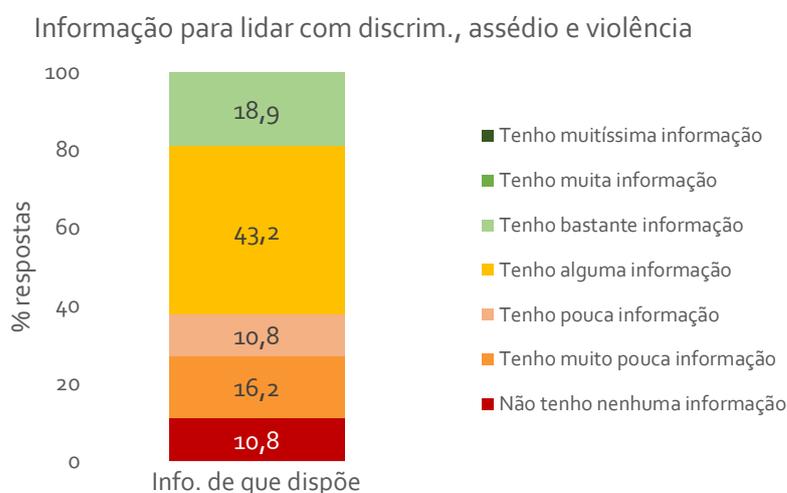


Figura B.19. Informação para intervir em situações discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

<sup>177</sup>  $N = 31$ ; Não –  $n = 6$ , 13.3%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>178</sup>  $N = 17$ , 37.8%; Não –  $n = 20$ , 44.4%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%.

<sup>179</sup>  $M = 2.43$ ,  $DP = 1.28$ .

### B.1.4.6. EFICÁCIA DAS POLÍTICAS INTERNAS EM IGUALDADE E NÃO-DISCRIMINAÇÃO

Cerca de metade (44.4%) afirma que a sua Entidade tem uma política interna para a Igualdade e Não-Discriminação.<sup>180</sup> A aplicação desta política é considerada, em média, *moderadamente eficaz*,<sup>181</sup> sendo que cerca de 40% consideram-na *bastante a muito eficaz*.

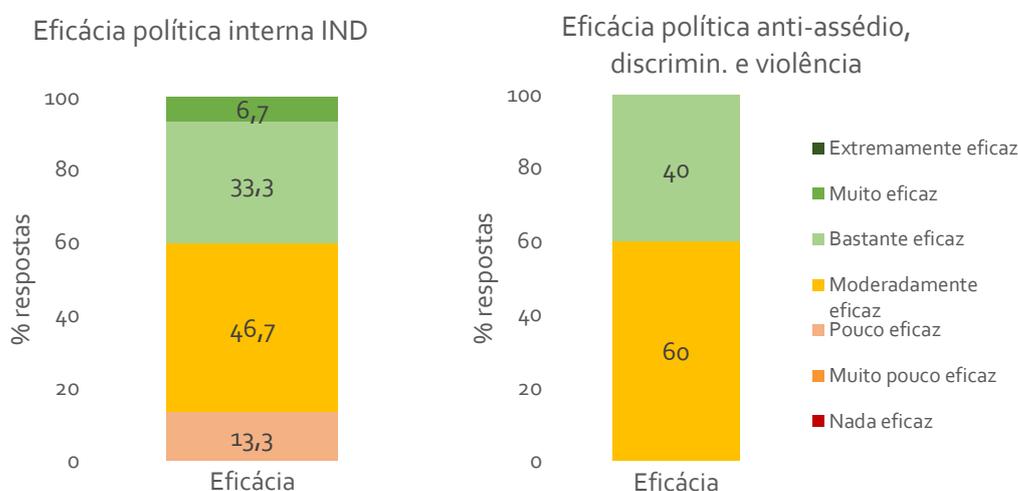


Figura B.20. Eficácia da política interna de Igualdade e Não-Discriminação (IND) e da política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente, da Entidade; Oliveira de Azeméis: 2022 (em percentagem; Fonte: Questionário de auscultação das Equipas Técnicas)

Apenas 1/4 das/os técnicas/os<sup>182</sup> considera que a sua Entidade possui uma política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente. A aplicação dessa política é considerada, em média, *moderadamente eficaz*,<sup>183</sup> sendo apenas 4 técnicas/os as/os que a consideram *bastante eficaz*.

<sup>180</sup>  $N = 20$ ; Não –  $n = 6$ , 13.3%; Não se aplica –  $n = 5$ , 11.1%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho informação –  $n = 5$ , 11.1%.

<sup>181</sup>  $M = 3.33$ ,  $DP = 0.82$ .

<sup>182</sup>  $N = 11$ , 24.4%; Não –  $n = 9$ , 20%; Não se aplica –  $n = 6$ , 13.3%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho informação –  $n = 11$ , 24.4%.

<sup>183</sup>  $M = 3.40$ ,  $DP = 0.52$ .

#### B.1.4.7. EXPERIÊNCIAS DE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO MORAL/SEXUAL E/OU VIOLÊNCIA NO LOCAL DE TRABALHO

Quanto a ser alvo de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência enquanto trabalhava nesta Entidade, 3 técnicas/os indicam que tal aconteceu (6.7%).<sup>184</sup> Três técnicas/os assistiram ainda a atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência enquanto trabalhavam na Entidade: um/a reportou o incidente à/ao dirigente ou chefia; um/a não reportou; e a terceira pessoa não quis responder.

Cerca de metade das/os respondentes considera que saberia como proceder e a quem recorrer caso essa situação ocorresse.<sup>185</sup> Também a maioria adianta que é obrigatório reportar atos de violência, intimidação e/ou assédio, moral e sexual ocorridos no seu local de trabalho.<sup>186</sup> São ainda cerca de 9% aquelas/es que indicam ter receio de sofrer alguma represália ou retaliação face uma situação em que reportem atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ocorridos no local de trabalho. Não obstante quase 50% não reportam tal receio.<sup>187</sup>

Também metade<sup>188</sup> indica que existem mecanismos internos de receção de denúncias, mas apenas cerca de 1/5<sup>189</sup> aponta que esses mecanismos garantem a confidencialidade das formas e meios de participação.

Cerca de 1/3 do total das/os respondentes<sup>190</sup> afirma a não existência de serviços de aconselhamento e apoio a pessoas-alvo ou testemunhas de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, no trabalho na sua Entidade.

Cerca de 1/5 das/os técnicas/os considera que a Entidade dispõe de recursos para intervir junto das/os colaboradoras/es que foram alvo de discriminação, assédio ou violência no seu local de trabalho, sendo que um número semelhante indica não haver esses mesmos recursos.<sup>191</sup> Destas/es, apenas 6 avaliaram a adequação dos recursos, considerando-os, em média, *moderadamente adequados*.<sup>192</sup> De facto, apenas um/a técnica/o os considera como *pouco adequados*.

<sup>184</sup> Não –  $n = 33$ , 73.3%; Não quero responder –  $n = 3$ , 6.7%.

<sup>185</sup>  $N = 24$ , 53.3%; Não –  $n = 5$ , 11.1%; Não sei –  $n = 6$ , 13.3%.

<sup>186</sup>  $N = 31$ , 68.9%; Não –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho informação –  $n = 7$ , 15.6%.

<sup>187</sup> Sim –  $n = 4$ , 8.9%; Não –  $n = 22$ , 48.9%; Não quero responder –  $n = 2$ , 4.4%; Não sei –  $n = 3$ , 6.7%.

<sup>188</sup>  $N = 23$ , 51.1%; Não –  $n = 6$ , 13.3%; Não tenho informação –  $n = 10$ , 22.2%.

<sup>189</sup>  $N = 11$ , 24.4%; Não –  $n = 6$ , 13.3%; Não tenho informação –  $n = 5$ , 11.1%.

<sup>190</sup>  $N = 11$ , 24.4%; Não –  $n = 14$ , 31.1%; Não tenho informação –  $n = 14$ , 31.1%.

<sup>191</sup> Sim –  $n = 10$ , 22.2%; Não –  $n = 11$ , 24.4%; Não se aplica –  $n = 4$ , 8.9%; Não quero responder –  $n = 1$ , 2.2%; Não tenho informação –  $n = 13$ , 28.9%.

<sup>192</sup>  $M = 3.17$ ,  $DP = 0.75$ .

## B.2. OUTROS PROCESSOS DE AUSCULTAÇÃO: REUNIÕES E ENCONTROS DE TRABALHO

### B.2.1. NOTA INTRODUTÓRIA

Complementando o processo de auscultação anteriormente exposto, de dezembro de 2021 a fevereiro de 2022 foram realizadas diversas reuniões e encontros *online* com entidades-chave do território.<sup>193</sup>

Estas iniciativas, na senda da auscultação apresentada no ponto anterior, tiveram essencialmente dois propósitos, (1) a **solicitação de contributos para a identificação de necessidades/prioridades de intervenção e de respostas implementadas, ou a implementar**, em torno das temáticas da Igualdade de Género, da Não-Discriminação e da Responsabilidade Social e (2) a **divulgação do III Plano, o seu enquadramento, etapas e componentes operativas**.

Concretamente, a realização destes encontros de trabalho, tiveram, na sua globalidade, os seguintes objetivos

- I.** Recolha da perceção acerca das situações de vulnerabilidade ao nível da igualdade, da violência e da discriminação no território de Oliveira de Azeméis;
- II.** Identificação das principais necessidades do território em matéria de intervenção naqueles domínios (recursos humanos, recursos materiais, parcerias, cultura territorial, etc.);
- III.** Reconhecimento de respostas (medidas, ações, iniciativas) implementadas nos últimos 3 anos visando colmatar as necessidades identificadas
- IV.** Levantamento de propostas de medidas potencialmente relevantes para o III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social.

---

<sup>193</sup> A configuração destas iniciativas não se prendeu a nenhuma metodologia específica, tendo como ponto de partida a adaptação do modelo de trabalho à entidade e à sua disponibilidade: realizaram-se grupos focais com várias/os intervenientes; encontros com apenas uma pessoa, ora presenciais ora à distância. Procurou-se sempre seguir os objetivos que operacionalizavam os objetivos designados para esta etapa de auscultação.

Neste sentido, em colaboração com a autarquia foram dinamizados encontros de trabalho com entidades<sup>194</sup> como (sem qualquer ordem predefinida), Associações Juvenis; entidades da Rede Social; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens; Presidentes das Uniões e Juntas de Freguesia; Espaço Trevo, Espaço Arruda e RAP – Resposta de Apoio Psicológico para crianças e jovens vítimas de violência doméstica e representante do Protocolo; Serviços de Psicologia e Orientação em Contexto Escolar e Coordenadoras/es e Docentes da disciplina de Cidadania e Desenvolvimento de todos os Agrupamentos de Escola; Gabinete de Inserção Profissional de Oliveira de Azeméis.

Estes encontros de trabalho contavam com a presença de um ou mais elementos da equipa do SINCLab. Não foi solicitado registo audiovisual, mas foi pedida autorização para tirar notas, salientando o anonimato das respostas e a utilização dos dados para o propósito da elaboração do III Plano.

## **B.2.2. RESULTADOS DOS ENCONTROS DE TRABALHO**

### **B.2.2.1. PRIORIDADES DE INTERVENÇÃO NO TERRITÓRIO MUNICIPAL**

Sintetizando os vários debates em torno das prioridades de intervenção relacionadas, mais ou menos diretamente, com o escopo do III Plano, foi possível identificar um conjunto de **problemáticas sociais bem como, uma preocupação generalizada com a ausência de recursos humanos e logísticos para lhe dar resposta de forma eficaz.**

- i. Violência doméstica, designadamente tendo mulheres como vítimas, em várias faixas etárias
- ii. Violência escolar
- iii. Consumos problemáticos de álcool em adultos
- iv. Comportamentos aditivos e dependências (substâncias psicoativas e “gambling” em crianças e jovens em idade escolar)
- v. Envelhecimento da população e conseqüente índice de dependência
- vi. Baixa escolarização das famílias, com implicações no seu funcionamento quotidiano (e.g., competências de escrita, gestão financeira, inserção no mercado laboral, acesso a apoios sociais, etc.);
- vii. Existência de crenças promotoras de desigualdade entre mulheres e homens

---

<sup>194</sup> Não foi possível concretizar os encontros com a GNR e o ACES Entre Douro e Vouga

- viii. Naturalização dos papéis tradicionais da mulher e do homem
- ix. Saúde Mental dos/as jovens e das famílias
- x. Saúde Mental das/os profissionais, designadamente nas escolas

### **B.2.2.2. PRINCIPAIS NECESSIDADES EM MATÉRIA DE INTERVENÇÃO**

Neste ponto começa-se por elencar um conjunto de necessidades de carácter mais genérico e de natureza transversal a qualquer área de intervenção, abordadas na maioria dos encontros realizados, elencando de seguida as principais necessidades apontadas por domínio de atuação do III Plano: Igualdade entre Mulheres e Homens; Violência contra as mulheres e Violência Doméstica e Orientação, Identidade e Expressão de Género.

#### **B.2.2.2.1. NECESSIDADES TRANSVERSAIS**

- I.** A **escassez de recursos humanos** foi apontada por todas/os as/os interlocutoras/es como a principal necessidade em termos interventivos. Desta insuficiência resulta a dificuldade em dar uma resposta adequada e atempada às problemáticas devido à sobrecarga de trabalho da Rede Local.
- II.** O **trabalho em rede com entidades locais e entidades parceiras** é considerado uma mais-valia e um elemento facilitador da articulação, contudo, no que se refere às áreas de atuação do III Plano, ressaltou-se a ausência de uma maior fluidez ao nível dos procedimentos.
- III.** Outra necessidade reportada prende-se com a **insuficiência de recursos logísticos e técnicos**, tanto em termos de materiais específicos necessários à intervenção das/os técnicas/os, como em termos de espaços próprios nomeadamente, contextos de acolhimento protegido para vítimas de violência doméstica.
- IV.** A existência de serviços de **apoio parental, de mediação familiar e de atendimento a jovens** com pedidos de ajuda ao nível da sua orientação sexual e identidade /expressão de género foi também uma necessidade apontada.
- V.** Aponta-se ainda a **necessidade de formação e de capacitação, ou a sua atualização** ou reforço, das/os profissionais nomeadamente, daquelas/es que exercem funções em entidades que trabalham diretamente com crianças e jovens e as suas famílias. Refira-se, sobretudo, a importância da formação direcionada a Assistentes Operacionais, dado o

contacto proximal que estabelecem com as/os alunas/os, privilegiado na promoção do seu desenvolvimento e bem-estar e na sinalização de situações que possam requerer apoio.

#### **B.2.2.2.2. DOMÍNIO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS**

Especificamente no âmbito da promoção da **igualdade entre mulheres e homens**, as/os diferentes interlocutoras/es referem notar-se mudanças positivas na diluição dos papéis sociais de género tradicionais, no sentido de uma **maior naturalização/aceitação da igualdade entre mulheres e homens**. Há, no entanto, aspetos ainda a trabalhar:

Necessidade de abordar a temática da igualdade entre homens e mulheres em **contexto escolar**, ao nível da **formação e emprego** e junto das **famílias** onde ainda prevalecem **crenças tradicionais nos papéis de género** e a **desvalorização do papel da mulher**.

Em termos do percurso educativo e formativo das/os jovens, prevalece a **estereotipia nas escolhas vocacionais**. Para esta estereotipia influem as pressões externas, por parte das famílias e da própria comunidade local, nas escolhas vocacionais, pelo que é importante reforçar a **implementação de ações para a desmistificação destas escolhas**.

Para a promoção deste princípio da igualdade, a disciplina de **Cidadania e Desenvolvimento** revela a sua importância pela componente formativa que fornece às/aos jovens. No entanto, os **tempos letivos revelam-se claramente insuficientes**, impedindo o aprofundamento necessário destas temáticas.

Para além disso, estas/es docentes sentem necessidade de, por um lado, **formação em áreas específicas** e, por outro, **de promoção de atividades que complementem e consigam dar continuidade** ao seu trabalho, tanto ao nível da escola, como ao nível da comunidade.

#### **B.2.2.2.3. DOMÍNIO DA VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA**

No município de Oliveira de Azeméis têm vindo a ser instituídas várias iniciativas de reorganização e reforço à resposta da violência doméstica, concretamente, o Espaço Trevo, Espaço Arruda e, muito recentemente, a RAP. Como a atuação destas estruturas tem uma abrangência

intermunicipal, abrangendo um território muito amplo, estão disponíveis **1 dia por semana em cada concelho**. Por si só este enquadramento leva ao surgimento de alguns constrangimentos na intervenção, no entanto, foram ainda identificadas outras necessidades neste domínio:

- i. **Reduzido conhecimento das respostas locais** e respetivos recursos técnicos e humanos por parte das estruturas especializadas, o que dificulta uma articulação e mobilização mais eficiente com os recursos locais existentes.
- ii. **Escassez de recursos humanos** nas estruturas especializadas de violência doméstica para intervenções mais complexas e exigentes em termos de articulação institucional e mais prolongadas no tempo (por exemplo, situações de violência com pessoas em situações de maior vulnerabilidade social).
- iii. Necessidade de **maior divulgação destas estruturas especializadas junto da comunidade, respetivos objetivos, horários e contactos**.
- iv. **Insuficiência de respostas habitacionais** para vítimas de violência doméstica em processo de autonomização (dificuldade existente em termos nacionais).
- v. **Ausência de uma resposta de acolhimento protegido, ou seja, uma Casa de Abrigo** no território intermunicipal.
- vi. Limitações na **resposta de acolhimento de emergência** no município.
- vii. Inexistência de respostas de acolhimento protegido ou de emergência com possibilidade de **albergar animais de estimação**.
- viii. Importância da **implementação de uma estratégia preventiva**, assente na articulação com as diversas entidades locais, numa abordagem de maior proximidade, indo de encontro à população e visando a **sensibilização da comunidade em geral**.

#### **B.2.2.2.4. DOMÍNIO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO, E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (OIEC)**

As/os interlocutoras/es reportam ter a perceção de um aumento de situações de jovens com dúvidas relacionadas com a sua identidade de género e orientação sexual e em idades cada vez mais precoces, referindo que seria importante a implementação de **ações para um maior esclarecimento e psicoeducação** neste domínio.

Sendo um tema que exige uma particular sensibilidade, foi referido a existência de dificuldades na orientação das/os alunas/os, assumindo-se como necessária a **capacitação tanto de** docentes, como de das/os técnicas/os superiores dos contextos escolares.

Considerou-se que a disciplina de **Cidadania e Desenvolvimento** se poderia constituir como um espaço privilegiado para aflorar estas questões, apesar da limitação de tempo e da ausência de formação das/os docentes nestas área em particular. Nesta abordagem tem-se como essencial dar voz às/aos alunas/os, mediante a criação de atividades promotoras de debate e reflexão, flexíveis aos seus interesses e necessidades e, portanto, passíveis de promover o envolvimento e consciência social entre as/os jovens (e.g., teatro, atividades fora da sala de aula, etc.).

Avançou-se ainda com a importância da participação de formadoras/es externos na dinamização de atividades e ações em contexto educativo, considerando que tal poderá tornar as/os jovens mais recetivas/os e aumentar o impacto das atividades/ações implementadas.

Referiu-se a necessidade de reforço e capacitação de estruturas como os **SPO e o Gabinete de Apoio à/ao Aluna/o** para prestar apoio individualizado, na ausência de uma estrutura especializada no domínio.

## B.3. NOTAS CONCLUSIVAS DA AUSCULTAÇÃO À REALIDADE LOCAL EM MATÉRIA DE IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO E RESPONSABILIDADE SOCIAL

### 1. AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES DAS ENTIDADES LOCAIS

Foram recebidas **46 respostas**, sendo **26 de Empresas** e **8 de IPSS** do território. Alerta-se, por isso, que os dados apresentados devem ser interpretados como resultados de uma “amostra” – não representativa, mas ilustrativa – da realidade local.

Na composição das Entidades, verificou-se que

- i. as **equipas maiores tendem a ser compostas por mulheres** (> 50 pessoas);
- ii. as Empresas têm **mais homens no Quadro de Direção**, e as Entidades que atuam na área da Educação têm **maior número de mulheres no Quadro Executivo** (não-Diretivo) e
- iii. **existem mais homens em Cargos de Presidência, Direção ou Coordenação** das Entidades.

O recrutamento e **seleção** e a **política interna de formação** são dinâmicas indicadas como **igualitárias por apenas parte das Entidades**. Apenas 15% assegura igualdade de oportunidades de carreira entre mulheres e homens, tendo definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical.

A **disparidade salarial média** é de **141.67€**, sendo apontada apenas por 5 Entidades! Apenas **uma** das Entidades publica **informação acerca de diferenças salariais** de colaboradoras/es **desagregada por sexo** ou acerca das médias salariais dos dois sexos e **nenhuma Entidade** possui qualquer **estratégia ou plano de ação** para colmatar as **diferenças salariais de género**.

Já quanto à **conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal** das/os colaboradoras/es, a **maior parte** das Entidades indica **ter algum tipo de apoio neste sentido**, destacando-se os horários mais flexíveis durante o período de amamentação/aleitação, os **horários de trabalho flexíveis** e o **incentivo à apresentação de sugestões e a avaliação da satisfação das/os colaboradoras/es**. São poucas as Entidades que **atribuem benefícios às/aos colaboradoras/es e familiares**.

## 1. AUSCULTAÇÃO DAS DIREÇÕES DAS ENTIDADES LOCAIS

O **trabalho direto** com os temas da **Igualdade e Não-Discriminação**, assim como a **formação de técnicas/os** nos mesmos são **realidades ainda escassas**.

Nos últimos 3 anos (2019 a 2021) **apenas 4 Entidades** realizaram medidas e/ou ações incidindo, sobretudo, na área da **prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica**.

**Um número muito reduzido** das Entidades participantes aponta ter interesse em que **as suas ações estejam plasmadas no III Plano Municipal** para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social de Oliveira de Azeméis.

Cerca de **1/3 tem interesse em colaborar com o Município no âmbito da Responsabilidade Social**.

**Poucas Entidades integram parcerias ou redes** no sentido de desenvolver boas práticas nos domínios da Igualdade de Género e da Não-Discriminação.

**Considerando os documentos estratégicos e as políticas internas das Entidades**, são **poucas as** que dão destaque aos valores da Igualdade e Não-Discriminação:

- i. 7 têm uma política interna para a Igualdade e Não-Discriminação
- ii. 12 recorrem ao uso da linguagem inclusiva e não sexista; e
- iii. 9 possuem uma política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente.

**Apenas 1/5 têm definidos procedimentos de denúncia/queixa de situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência no local de trabalho** e apenas **8 dispõem de recursos** para intervir nestas situações. No entanto, avaliam o seu ambiente como **bastante seguro a nível emocional, e bastante a muito seguro a nível físico**.

De acordo com os elementos das Direções das Entidades,

- i. os **estereótipos de género** são uma realidade **presente** em Oliveira de Azeméis,
- ii. os **estereótipos relativos à orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)** estão moderadamente **presentes**.

## 2. AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS DAS ENTIDADES LOCAIS

Foram recebidas **45 respostas de técnicas/os**, 22 de IPSS ou entidades equiparadas, 17 da Câmara Municipal e 8 de outras instituições.

As equipas técnicas avaliam como globalmente **positiva** a **concretização da maioria das medidas no âmbito da ENIND** nos últimos 5 anos, sendo mais deficitária a esfera da **orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (OIEC)**

A sua perceção quanto aos **estereótipos**, seja de género, seja relacionados com a orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, é que estão **moderadamente presentes** na comunidade local.

No geral, indicam que **as Entidades têm uma prática reduzida** nos domínios da Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social, no que respeita

- i. à informação prestada à comunidade local
- ii. à divulgação interna
- iii. à adoção de medidas preventivas
- iv. à promoção da diversidade e interculturalidade

No que diz respeito à **sensibilização para a sinalização e encaminhamento** de situações de risco, às **medidas positivas dirigidas aos grupos mais vulneráveis** e ao trabalho na **Rede Local**, as Entidades atuam com maior frequência.

Relativamente à **formação**, destaca-se o tema da **Igualdade de Género**, no qual cerca de **metade das/os técnicas/os tem formação**. Nos restantes temas, a percentagem é inferior. No entanto, **cerca de metade manifesta necessidade destas formações especializadas**, especificamente, nos temas da Orientação Sexual e Identidade e Expressão de Género, Apoio à Vítima, Violência Doméstica e o Tráfico de Seres Humanos.

## 2. AUSCULTAÇÃO DAS EQUIPAS TÉCNICAS DAS ENTIDADES LOCAIS

A maioria das/os técnicas/os sabe como, e a quem, reportar atos de discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência, ocorridos na Entidade em que trabalha. Aliás, indicam que é obrigatório reportar estes atos no seu local de trabalho. Metade das/os técnicas/os diz existir mecanismos internos de receção de denúncias, mas apenas 1/5 aponta que esses mecanismos garantam a confidencialidade. Assim, 9% indica ter receio de sofrer alguma represália ou retaliação.

Cerca de 1/5 das/os técnicas/os não considera que a Entidade disponha de recursos para intervir junto das/os colaboradoras/es que foram alvo de discriminação, assédio ou violência. 1/3 aponta a não existência de serviços de aconselhamento e apoio a pessoas-alvo ou testemunhas.

Cerca de metade afirma que a sua Entidade tem uma política interna para a Igualdade e Não-Discriminação e apenas 1/4 das/os técnicas/os considera que a sua Entidade possui uma política anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente. Ambas são consideradas moderadamente eficazes.

Quanto à atuação em situações de discriminação e/ou violência, pelo menos metade das/os técnicas/os indica existir procedimentos de emergência e metade indica que a sua Entidade dispõe de recursos para intervir.

Destaca-se como constrangimento principal a falta de recursos tanto humanos como materiais e logísticos, como ao nível da Rede Local. Concretamente é apontada a sobrecarga de trabalho, a falta de qualificação técnica, a escassez de espaços adequados, a falta de sensibilização da comunidade em geral para as temáticas da igualdade e da não-discriminação e não-violência. Por fim, a nível dos recursos da Rede Local é indicada a falta de proximidade e agilidade de procedimentos.

### 3. OUTROS PROCESSOS DE AUSCULTAÇÃO DAS ENTIDADES LOCAIS

#### Necessidades transversais

- i. Insuficiência de **recursos humanos, logísticos e técnicos**
- ii. Maior fluidez nos procedimentos do **trabalho em rede**
- iii. **Capacitação**, reforço e/ou consolidação das equipas técnicas

#### Necessidades no domínio da igualdade entre mulheres e homens

- i. Enfoque **contextos escolares**, junto das **famílias** e ao nível da **formação e emprego**
- ii. Prevalência de representações e **crenças tradicionais nos papéis de género** e desvalorização do papel da mulher
- iii. **Estereotipia de género nas escolhas vocacionais**

#### Necessidades no domínio da violência contra as mulheres e violência doméstica

- i. Dificuldades numa **articulação célere e eficiente** entre estruturas especializadas e entidades locais
- ii. Estruturas especializadas com dificuldades em assegurar **acompanhamentos exigentes e prolongados no tempo**
- iii. Insuficiência de **respostas habitacionais** (autonomização)
- iv. Inexistência de **resposta de acolhimento protegido** no território intermunicipal
- v. Limitações na **resposta de acolhimento de emergência**
- vi. Estratégia de **sensibilização da comunidade e prevenção da violência**

#### Necessidades no domínio da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais

- i. Enfoque **contexto escolar**
- ii. **Promoção de formação** para docentes, designadamente Diretoras/es de Turmas e titulares de Cidadania e Desenvolvimento
- iii. **Organização de iniciativas**, recurso a convidadas/os, envolvimento da comunidade escolar
- iv. **Capacitação específica para equipas dos SPO** e Gabinete de Apoio à/ao Aluna/o nestas temáticas

**C. DINÂMICAS COLETIVAS: PERCEÇÕES E  
VIVÊNCIAS DA REALIDADE LOCAL DA  
POPULAÇÃO JUVENIL**

## C.1. NOTA INTRODUTÓRIA

*"A participação ativa dos cidadãos mais jovens nas decisões e actividades levadas a cabo nos planos local e regional é fundamental para a consolidação de sociedades democráticas, inclusivas e prósperas (...). A participação e a cidadania supõem ter os direitos, os meios, o espaço, a oportunidade e, quando seja necessário, o apoio a participar e influenciar as decisões, e para tomar parte em acções e actividades destinadas a construir uma sociedade melhor".*

(Prefácio da Carta Europeia Revista da Participação dos Jovens na Vida Local e Regional. Conselho da Europa, 2003)

Concebendo as gerações mais novas como um importante motor de mudanças sociais, torna-se indispensável a sua auscultação e o seu envolvimento na realização de um diagnóstico, efetivamente participado e tradutor da realidade local, principalmente a respeito das matérias em torno das quais volve o III Plano.

Em particular, no que se refere à comunidade juvenil, este processo possibilitou conhecer com maior detalhe a malha das diferentes Associações e Grupos Juvenis tendo inclusive uma maior consciência dos vazios ou desigualdades de participação cívica. Esta informação é relevante para se equacionarem formas de facilitar e criar condições de envolvimento de quem está menos representada/o ou tem menor oportunidade de participar nas tomadas de decisão sobre políticas e medidas da sua comunidade.

Esta abordagem metodológica, de auscultação à população juvenil, é feita com a consciência de que se está a trabalhar num terreno de maior subjetividade e menor "sustentação empírica". No entanto, acede-se a um conjunto de dados que resultam da vivência "em primeira mão" deste grupo neste território e, ainda, criam-se oportunidades de conquistar o compromisso da comunidade juvenil na implementação do III Plano.

## C.2. NOTA METODOLÓGICA

A partir de junho de 2021 encetaram-se um conjunto de diligências para organizar **Dinâmicas Coletivas de Perceção sobre a Realidade Local** com jovens do município integradas/os em Associações ou Grupos Juvenis, visando abordar as 3 grandes temáticas do III Plano: igualdade entre mulheres e homens, violência doméstica e discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género.

Concretamente, pretendia-se realizar

- I. A auscultação das/os jovens sobre a sua perceção sobre as principais necessidades e prioridades nas temáticas acima referidas.
- II. O levantamento de propostas estratégicas a implementar nos contextos escolar, familiar e social, visando a promoção da igualdade de género, prevenção da violência doméstica e redução da discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género.

Realizou-se um primeiro encontro com as Associações e Grupos Juvenis do Município, através da participação num **Conselho Municipal da Juventude (CMJ)**, a convite da Autarquia.

Neste fórum foi apresentado o ponto de situação do plano de trabalhos relativo à elaboração do III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social e, concretamente, os objetivos da auscultação à população juvenil.

Neste encontro, realizou-se, igualmente, um breve levantamento da realidade local, especificamente no que concerne à caracterização das Associações e Grupos presentes e dos seus âmbitos de atuação, bem como a recolha de sugestão e contributos sobre a melhor forma de potenciar a participação juvenil em Oliveira de Azeméis.

Após esta reunião, todas as Associações e Grupos Juvenis integrados no CMJ e que aceitaram o desafio do SINCLab foram contactados, via e-mail e por contacto telefónico, para se proceder ao **agendamento atempado das sessões**, de forma a garantir níveis elevados de participação.

Ao longo do segundo semestre de 2021 (julho a novembro) foram realizadas 4 **Dinâmicas Coletivas de Perceção sobre a Realidade Local** com 3 **Associações Juvenis do Município**, a Cruz Vermelha de Cucujães, a URATE e a Juventude Socialista, tanto online – através da plataforma ZOOM, como presencialmente com a duração média de 1 hora.

Em ambas as modalidades o procedimento era sempre constante,

- i. Breve apresentação da equipa do SINCLab, enquadramento da sessão e apresentação dos seus objetivos
- ii. Realização de dinâmica de aquecimento grupal
- iii. Momento individual
- iv. Promoção do debate coletivo.

As dinâmicas iniciais contemplavam um exercício escrito, com posterior partilha das reflexões em grupo, tendo por enfoque o levantamento das representações e estereótipos associados aos géneros masculino e feminino. Em sequência, o segundo momento, centrou-se na auscultação das desigualdades sentidas, pelas/os jovens, nos contextos escolar, familiar e social, e no levantamento de estratégias de atuação, nesses mesmos, para a promoção da igualdade.

As sessões contavam com a participação de várias facilitadoras, todas com formação em Psicologia. Não foi solicitado registo audiovisual, mas foi pedida autorização para tirar notas e para a equipa ficar com os registos escritos das/os participantes.

### C.3. PARTICIPANTES E RESULTADOS DA AUSCULTAÇÃO

Estas sessões de auscultação reuniram cerca de 40 jovens, entre os 12 e 20 anos de idade<sup>195</sup>.

De forma geral, as/os jovens reportam um vasto conjunto de necessidades e prioridades de intervenção nas temáticas da igualdade entre mulheres e homens; violência doméstica e Discriminação em função da orientação sexual e identidade e expressão de género, passíveis de ser enquadrados em grandes níveis: **Administração Pública, Contexto Educativo e Contexto Sociocultural**.

Cerca de 40% das respostas indicam a **Administração Pública como principal via para promover mudanças sociais**, destacando, especialmente, a necessidade de atuação na **sensibilização comunitária** (25.71% da categoria) e na **área laboral** (20% da categoria).

---

<sup>195</sup> Foi assegurado a todas/os as/os jovens que a sua participação era anónima e que os seus dados eram confidenciais, sendo apenas utilizados para a finalidade a que se destinavam.

Para a área comunitária propõem o desenvolvimento de **campanhas de sensibilização** (e.g., cartazes, campanhas, redes sociais, telejornais, criação de desenhos animados inclusivos) ( $f = 10$ ) e de **ações de sensibilização** ( $f = 4$ ).

Indicam, também, **a criação de grupos de trabalho** direcionados para a ação comunitária (e.g., para promoção de ações de rua e/ou manifestações) e a **implementação da linguagem inclusiva e neutra quanto ao género, na comunicação oficial do Município** (cada um com  $f = 2$ ).

Ainda ao nível da Administração Pública, foi proposta a implementação de medidas para a **promoção da igualdade laboral, nomeadamente nos domínios salarial** ( $f = 8$ ), **acesso a oportunidades de emprego** ( $f = 2$ ) e **direitos das/os trabalhadoras/es** – especificamente, nas licenças de paternidade/maternidade ( $f = 1$ ).

Neste âmbito, as/os jovens sugerem a **promoção de ações de capacitação/sensibilização dirigidas às/aos empregadoras/es e empregadas/os** ( $f = 3$ ).

Reunindo cerca de 30% das respostas surge o **Contexto Educativo**.

Neste âmbito, as/os jovens referem a necessidade de **reformulação dos programas letivos** (18.57% da categoria), visando a integração de temáticas que abordem a **promoção da igualdade de participação de mulheres e homens** nas atividades escolares e a possibilidade de debate **aprofundado destes assuntos**.

Para o efeito, sugerem a implementação de **dinâmicas grupais de debate** destas temáticas, em **disciplinas e/ou atividades de grupo criadas para este fim** ( $f = 7$ ) ou nas aulas de Cidadania e Desenvolvimento ( $f = 3$ ). Sugerem, ainda, a criação de desportos para ambos os géneros ( $f = 3$ ).

A segunda subcategoria mais mencionada foram as **ações de capacitação** (17.14% da categoria) dirigidas para o **corpo docente e não docente** ( $f = 8$ ) e para **as/os encarregadas/os de educação** ( $f = 4$ ).

A capacitação e sensibilização das/os agentes educativos nestas temáticas e inerente adequação das estratégias pedagógicas às necessidades das/os alunas/os, nomeadamente, na promoção e moderação de momentos de discussão/debate em períodos letivos e não-letivos, foram os fundamentos apresentados para esta linha de atuação. Neste sentido, são seus objetivos a **promoção da empatia, da responsividade e da criação de ambientes escolares e familiares inclusivos**.

Ainda no âmbito escolar e embora com menos preponderância, referem a necessidade de se efetuarem alterações estruturais, no âmbito da rede de recursos humanos e códigos de conduta,

bem como, das estruturas físicas do parque escolar (7.14% da categoria). Especificamente, indicam como estratégias de atuação: o reforço do número de psicólogas/os escolares qualificados na área ( $f = 2$ ), promoção de um clima estudantil livre de preconceito, através de mudanças dos códigos de conduta do vestuário ( $f = 1$ ) e através da reformulação das instalações balneárias e outras repartições, visando-as neutras quanto ao género ( $f = 1$ ).

O **Contexto Sociocultural** teve também cerca de 30% das respostas.

As/os jovens expressam a necessidade de se “promover uma **cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH**”.

Mencionam a necessidade de se promover uma **cultura livre de preconceitos e estereótipos baseados na orientação sexual e identidade de género** ( $f = 13$ ) e na **aparência** ( $f = 8$ ), caracterizada igualmente, pela aceitação, pela igualdade social ( $f = 6$ ) e pela liberdade de expressão ( $f = 2$ ).

## C.4. NOTAS CONCLUSIVAS RELATIVAS ÀS DINÂMICAS COLETIVAS COM A POPULAÇÃO JUVENIL

### 3. DINÂMICAS COLETIVAS COM A POPULAÇÃO JUVENIL

#### Necessidades e Medidas preconizáveis pela Administração Pública

##### **1. Sensibilizar a comunidade para a igualdade, a não-violência e a não-discriminação**

- i. Organização de campanhas
- ii. Realização de ações de sensibilização
- iii. Constituição de grupos de trabalho
- iv. Implementação de uma linguagem inclusiva na comunicação oficial do Município

##### **2. Promover a igualdade laboral, nomeadamente salarial, através da promoção de ações de capacitação/sensibilização para entidades patronais**

#### Necessidades e Medidas preconizáveis pelo Contexto Educativo

##### **1. Introduzir a temática da igualdade entre mulheres e homens nos conteúdos programáticos e promoção de oportunidade de debate aprofundado**

- i. Promoção de dinâmicas grupais de debate
- ii. Criação de disciplinas ou atividades
- iii. Aulas de Cidadania e Desenvolvimento

##### **2. Capacitar o Pessoal Docente, Não Docente e Encarregadas/os de Educação**

#### Necessidades e Medidas preconizáveis no Contexto Sociocultural

Promover uma cultura livre de preconceitos e estereótipos baseados na orientação sexual e identidade de género

**D. ANÁLISE SWOT: RETRATO DA REALIDADE  
SOCIAL DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS:  
IGUALDADE, NÃO-DISCRIMINAÇÃO DE  
GÉNERO E RESPONSABILIDADE SOCIAL**

**2021/2022**

A análise **SWOT** (acrónimo de '*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*') constitui-se como uma ferramenta de análise e sistematização de fatores com impacto direto ou indireto numa determinada temática, que permite suportar empiricamente decisões estratégicas, identificação de prioridades e definição de objetivos.

Quando se realiza uma análise SWOT sobre um objeto social de elevada complexidade, como é o caso, a diferenciação entre as 4 componentes que a devem estruturar não é evidente. Uma das potenciais fragilidades da sustentação concetual desta análise é exatamente a distinção entre "forças" e "oportunidades" e entre "fraquezas" e "ameaças", particularmente quando é elevada a quantidade de fatores que podem ser enquadrados em cada uma destas componentes.

A matriz apresentada nas tabelas que se seguem estrutura esta análise a dois níveis: na Tabela D.1, apresenta-se o levantamento de **Ameaças e Oportunidades** assente no diagnóstico à conjuntura demográfica e socioeconómica do território municipal. Na Tabela D.2, procede-se à identificação dos principais **Constrangimentos e Potencialidades** focados nas condições e recursos internos da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis e das entidades locais que participaram nos diagnósticos realizados.

Desta forma, com a matriz elaborada, pretende-se identificar os fenómenos, fatores e recursos existentes, a um nível mais macrossistémico e a outro mais microssistémico, que poderão fomentar ou obstruir a implementação dos três Planos de Ação que integram o III Plano.

Para a elaboração desta matriz, convergiram informações resultantes de 4 fontes,

- I. Do Diagnóstico à Realidade das Situações de Vulnerabilidade ao nível da Igualdade, Discriminação de Género e Responsabilidade Social
- II. Da Auscultação à Realidade Local em matéria de Igualdade, Não-Discriminação e Responsabilidade Social e Outros processos de auscultação de entidades-chave
- III. Das Dinâmicas Coletivas – Perceções e vivências da realidade local da população juvenil
- IV. Da Análise dos Indicadores referentes à estratégia para a Igualdade de Oliveira de Azeméis (em anexo; cf. Anexo 6 e Anexo 7).

Com a análise SWOT, dá-se por concluído este documento. No III Plano serão apresentadas as relações necessárias entre os dados do Retrato da Realidade Social e a Estratégia delineada em termos de Igualdade, Não Discriminação e Responsabilidade Social.

AMEAÇAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Perda populacional;</b></li> <li>▪ Duplo <b>envelhecimento populacional;</b></li> <li>▪ Diminuição do <b>índice de renovação da população em idade ativa</b>, inferior aos territórios de referência<sup>196</sup>;</li> <li>▪ Taxa bruta de <b>natalidade</b> e índice sintético de fecundidade inferiores aos dos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento da <b>maternidade tardia;</b></li> <li>▪ Redução da <b>dimensão dos agregados familiares</b>, destacando-se as famílias unipessoais de pessoas idosas;</li> <li>▪ <b>Agregados monoparentais femininos</b> em número muito superior aos masculinos (cerca de 6 vezes mais);</li> <li>▪ Decréscimo da <b>taxa de atividade</b> da população residente;</li> <li>▪ Aumento do <b>desemprego</b> destacando-se o aumento de desempregadas/os com idades mais avançadas e baixos níveis de escolaridade;</li> <li>▪ Incidência do <b>desemprego e da inatividade</b> superior nas mulheres;</li> <li>▪ Proporção de mulheres <b>empregadoras</b> muito inferior à de homens;</li> <li>▪ Maior precariedade laboral nas mulheres a respeito do regime e vínculos contratuais de trabalho;</li> <li>▪ <b>Disparidade salarial entre sexos</b> mais acentuada <b>no município</b> face aos restantes territórios;</li> <li>▪ <b>Disparidade salarial entre sexos</b> crescente à medida que aumenta o <b>nível de escolaridade</b> - de forma mais destacada em Oliveira de Azeméis do que nos restantes territórios;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Presença de <b>mais mulheres do que homens</b> (a partir dos 14 anos);</li> <li>▪ Taxa bruta de <b>natalidade</b> relativamente estável na última década;</li> <li>▪ Taxa bruta de <b>mortalidade</b> inferior à dos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento da <b>população estrangeira</b>, maioritariamente feminina;</li> <li>▪ Menor prevalência de <b>agregados monoparentais</b> (femininos e masculinos) no município face aos territórios de referência;</li> <li>▪ Crescimento do número de <b>empresas;</b></li> <li>▪ Relevância do <b>setor secundário</b> na afetação da maioria dos postos de trabalho no município;</li> <li>▪ Percentagens superiores de <b>população empregada</b> e inferiores de <b>população desempregada e inativa</b> no município face aos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento do número do <b>peçoal ao serviço das empresas</b> e de <b>TCO;</b></li> <li>▪ Maior proporção de mulheres <b>empregadoras</b> no município face aos restantes territórios;</li> <li>▪ Subida no <b>ganho médio mensal das/os TCO</b>, mais acentuada no município que nos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento do <b>ganho médio mensal das/os TCO com o seu nível de escolaridade</b>, com uma diferença clara entre os salários de TCO com Ensino Superior e as/os restantes;</li> <li>▪ Distribuição equilibrada em termos de sexo das/os beneficiárias/os de <b>licença parental inicial;</b></li> <li>▪ Taxa de <b>analfabetismo</b> inferior à dos restantes territórios;</li> </ul>

<sup>196</sup> Na sua generalidade, o termo “territórios de referência” diz respeito à região Norte e à Área Metropolitana do Porto.

AMEAÇAS (cont.)	OPORTUNIDADES (cont.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nas trabalhadoras, não se verifica diferenciação no ganho médio auferido consoante o <b>setor de atividade</b>, contrariamente aos homens;</li> <li>▪ <b>Baixa escolaridade</b> das/os munícipes, com uma elevada percentagem de população sem escolaridade;</li> <li>▪ Taxa de <b>analfabetismo</b> nas mulheres é cerca do dobro;</li> <li>▪ Taxa de pré-escolarização no sexo feminino inferior à do sexo masculino;</li> <li>▪ <b>Estereotipia de género nas escolhas vocacionais</b> dos cursos de Ensino Secundário;</li> <li>▪ Taxa de <b>retenção e desistência</b> no Ensino Secundário superior nos rapazes;</li> <li>▪ Elevado número de <b>processos instaurados</b> na CPCJ;</li> <li>▪ Aumento dos crimes registados de <b>violência doméstica</b>, cometidos na quase totalidade contra cônjuges ou análogos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Decréscimo muito acentuado na <b>taxa de abandono escolar</b> face aos territórios de referência;</li> <li>▪ Aumento das <b>taxas de pré-escolarização e de escolarização</b> nos Ensinos Básico e Secundário;</li> <li>▪ Diminuição das <b>taxas de retenção e desistência</b> no Ensino Básico e Ensino Secundário;</li> <li>▪ Distribuição <b>equiparável entre sexos</b> na Educação Pré-Escolar e no E.B. e prevalência de alunas no Ensino Secundário;</li> <li>▪ <b>Aumento progressivo</b> de estudantes no Ensino Secundário;</li> <li>▪ Proporção de mulheres detentoras de <b>curso superior</b> muito superior à dos homens;</li> <li>▪ Distribuição equiparável entre sexos na docência do Ensino Superior;</li> <li>▪ Taxa de <b>criminalidade</b> muito inferior à dos territórios de referência e diminuição do número de crimes registados pelas autoridades policiais.</li> </ul>

Tabela D.1. Análise SWOT: Ameaças e Oportunidades, Oliveira de Azeméis: 2021-2022

CONSTRANGIMENTOS	POTENCIALIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausência de <b>dados desagregados por sexo</b> para sistematização de informação em vários domínios;</li> <li>▪ <b>Inexistência de bases de dados</b> de ocorrência de situações de vitimização de grupos sociais especialmente vulneráveis;</li> <li>▪ Dificuldades na <b>gestão dos desafios</b> advindos da situação pandémica;</li> <li>▪ <b>Desigualdade entre mulheres e homens</b> nos cargos de Direção ou Coordenação nas empresas;</li> <li>▪ Reduzidas entidades com <b>critérios definidos públicos</b> de mobilidade horizontal e vertical;</li> <li>▪ Insuficiência muito significativa de <b>entidades com políticas internas</b> para a Igualdade e a Não-Discriminação de Género;</li> <li>▪ Escassez de recursos (humanos, materiais e logísticos) para intervir com qualidade junto de pessoas que foram alvo de <b>discriminação, assédio moral/sexual e/ou violência no local de trabalho</b>;</li> <li>▪ <b>Alocação insuficiente de recursos humanos</b> à área da ação social;</li> <li>▪ Não afetação de recursos humanos ao <b>Gabinete da Igualdade</b> e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, necessários ao reforço da sua atuação para o desenvolvimento do III Plano;</li> <li>▪ Formação insuficiente dos recursos técnicos nas temáticas da Igualdade e discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais (OIEC);</li> <li>▪ <b>Pessoal técnico e não técnico dos contextos educativos</b> pouco qualificado nas temáticas da Igualdade e discriminação em razão da OIEC;</li> <li>▪ Reduzido aprofundamento das temáticas da Igualdade e OIEC no <b>currículo escolar</b>;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existência de <b>Planos Municipais para a Igualdade desde 2014</b>;</li> <li>▪ Ênfase na dimensão da <b>Responsabilidade Social</b> como parte integrante da estratégia para a Igualdade;</li> <li>▪ <b>Execução acima dos 85%</b> dos Planos para a Igualdade anteriores (monitorização e avaliação internas);</li> <li>▪ Distinção com <b>Prémio Viver em Igualdade</b> [2016/2017 (3ª edição) e 2018/2019 (4ª edição)] e menção honrosa [2020/2021 (5ª edição)];</li> <li>▪ Assinatura <b>Protocolo com CIG</b> em 2019 (e renovação em março 2022);</li> <li>▪ Constituição da <b>EIVL</b> em 2020;</li> <li>▪ Assinatura do <b>Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica</b> entre a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, os 6 Municípios da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria e outras entidades locais desde 2020;</li> <li>▪ Adesão à <b>Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local</b> em 2020;</li> <li>▪ Relação de <b>proximidade com tecido empresarial do município</b>;</li> <li>▪ <b>Equidade geral na composição dos Quadros de Direção Não-Executivos e Executivos</b>;</li> <li>▪ Existência de <b>práticas de encorajamento de candidaturas e seleção de mulheres ou homens sub-representadas/os</b> ou de pessoas com outras características sub-representadas nas funções;</li> <li>▪ Existência de <b>apoios com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e incentivo</b> à apresentação de sugestões e a avaliação da satisfação das/os colaboradoras/es;</li> </ul>

CONSTRANGIMENTOS (cont.)	POTENCIALIDADES (cont.)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Ausência de uma <b>estratégia de prevenção</b> para a igualdade, a não-violência e a não-discriminação para crianças e jovens de todos os ciclos escolares;</li> <li>▪ Inexistência de <b>Casa de Abrigo</b> no território Entre Douro e Vouga;</li> <li>▪ Inexistência de <b>resposta qualificada</b> para situações de discriminação em razão da OIEC no concelho;</li> <li>▪ <b>Resposta insuficiente ao nível do Apoio Familiar, Aconselhamento Parental e Mediação Familiar;</b></li> <li>▪ Realização insuficiente de <b>ações de sensibilização para a comunidade em geral</b> sobre as temáticas da igualdade e discriminação em razão da OIEC;</li> <li>▪ Realização insuficiente de <b>ações de sensibilização nas entidades empregadoras</b> sobre as temáticas da igualdade e discriminação em razão da OIEC.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existência de <b>políticas anti-assédio, anti-violência de género, ou equivalente</b>, e de <b>procedimentos de denúncia/queixa de situações de discriminação, assédio moral/sexual ou violência no local de trabalho</b>, por parte de algumas entidades;</li> <li>▪ Existência de <b>respostas especializadas para sinalização e atendimento a crianças e jovens em risco/perigo;</b></li> <li>▪ Existência de <b>respostas especializadas e diferenciadas de atendimento e acompanhamento a vítimas de violência, nomeadamente a crianças e jovens e a pessoas adultas;</b></li> <li>▪ Existência de <b>resposta especializada de intervenção com pessoas agressoras;</b></li> <li>▪ Papel de <b>relevo dos SPO e do Gabinete de Apoio à/ao Aluna/o na intervenção com as/os crianças e jovens;</b></li> <li>▪ <b>Apoios às vítimas de violência doméstica</b> ao nível da habitação e das carências económicas, através de medidas municipais próprias no âmbito do Protocolo Municípios Solidários, visando a sua autonomização;</li> <li>▪ <b>Relações informais eficazes no âmbito do CLAS OA;</b></li> <li>▪ Trabalho em <b>rede como prática defendida</b> pelas entidades;</li> <li>▪ Adoção de <b>medidas positivas dirigidas aos grupos mais vulneráveis</b> a processos de exclusão social e <b>sensibilização da comunidade</b> para a identificação de situações de risco e sinalização para estruturas especializadas;</li> <li>▪ Maioria das <b>colocações no mercado de trabalho</b> efetuadas através do GIP são mulheres.</li> </ul>

Tabela D.2. Análise SWOT: Constrangimentos e Potencialidades; Oliveira de Azeméis: 2022

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.

CIDM (1999). *A abordagem integrada da igualdade de género "mainstreaming". Relatório Final de Actividades do Grupo de Especialistas para uma Abordagem Integrada da Igualdade*. Agenda Global N.º 3. Lisboa: Edição Conselho da Europa, CIDM, Gabinete da Ministra para a Igualdade, Presidência do Conselho de Ministros.

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/> (acedido pela última vez a 5 janeiro de 2022).

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: [https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte\\_egalite\\_pt.pdf](https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf) (acedido pela última vez a 5 janeiro de 2022).

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDP CJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020*. Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdpdj.gov.pt/relatorio-atividades> (acedido pela última vez a 6 de dezembro de 2021).

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6> (acedido pela última vez a 6 de dezembro de 2021).

Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785–810. doi:10.1086/669608.

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência/Ministério da Educação (2019). *Regiões em números 2017/2018 - Educação: Volume I - Norte*. Lisboa. DGEEC.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2022, 9 de maio). *NEETs*. Disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/topic/neets> (acedido pela última vez a 24 de novembro de 2021).

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Idáñez, M. J. & Ander-Egg, E. (2008). *Diagnóstico Social: Conceitos e metodologias* (3ª ed.). Portugal: Rede Europeia Anti-Pobreza.

Lei n.º 147/99, de 1 de setembro. Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo.

Observatório Social do Concelho de Oliveira de Azeméis (2012). *Observatório da Rede Social de Oliveira de Azeméis 2012 – O concelho de Oliveira de Azeméis em número*. Disponível em: [https://www.cm-oaz.pt/acao\\_social.352/rede\\_social.560/observatorio\\_social.1352.html](https://www.cm-oaz.pt/acao_social.352/rede_social.560/observatorio_social.1352.html)

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

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.

Segurança Social. <https://www.seg-social.pt/>

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras/Gabinete de Estudos, Planeamento e Formação (2020). *Relatório de Imigração, Fronteiras e Asilo 2020*. Oeiras: Serviço de Estrangeiros e Fronteiras.

Sistema de Segurança Interna (2020). *Relatório Anual de Segurança Interna 2020*. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQ1NAUABR26oAUA AAA%3d> (acedido pela última vez a 6 de dezembro de 2021).

### **Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da perspetiva de género**

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

### **Consulta de estatísticas públicas**

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME). <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE). <https://www.ine.pt/>

PORDATA. <https://www.pordata.pt/>

Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF). <https://sefstat.sef.pt/forms/Home.aspx>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ). <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

**ANEXOS**

Homologo



Rosa Monteiro



## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

### 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 Avenida da República, n.º 32, 1.º Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E,

O MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506302970, com sede no Largo da República, s/n, em Oliveira de Azeméis, neste ato representado pelo Vice-Presidente da respetiva Câmara Municipal, Rui Jorge da Silva Luzes Cabral, 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;



R. G. G. G.

- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *chek-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

#### CLÁUSULA QUARTA

##### Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
  - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;
- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;



- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

#### CLÁUSULA QUINTA

##### Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
  - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
  - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
  - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
  - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
    - i. Um/a investigador/a ou especialista;
    - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
    - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.

5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

#### CLÁUSULA SEXTA

##### Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
  - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
  - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
  - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
  - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e



- em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
- f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
  - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
  - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

#### CLÁUSULA SÉTIMA

##### Alterações

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

#### CLÁUSULA OITAVA

##### Interpretação

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

#### CLÁUSULA NONA

##### Resolução

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA

##### Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de 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.



Porto, aos 4 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG

O Vice-Presidente Câmara Municipal  
de Oliveira de Azeméis

(Manuel Albano)

(Rui Luzes Cabral)



1/3

Homologo



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

52

MA



## PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

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

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.



SN

Assim, entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Sandra Ribeiro, adiante designada por CIG,

E,

O **MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS**, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506302970, com sede em Praça da República, 3720-240 OLIVEIRA DE AZEMÉIS, neste ato representado pelo/a Presidente da respetiva Câmara Municipal, Joaquim Jorge Ferreira, doravante designada por Município.

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

#### CLÁUSULA PRIMEIRA

##### Finalidade e objetivos

1. O presente protocolo visa a promoção, execução, monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), ao nível do Município.
2. No âmbito das respetivas atribuições e competências, as partes comprometem-se a desenvolver medidas e ações que promovam os seguintes objetivos:
  - a) Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
  - b) Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
  - c) Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as

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

#### CLÁUSULA SEGUNDA

##### Obrigações comuns das partes

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

#### CLÁUSULA TERCEIRA

##### Obrigações da CIG

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

- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

#### CLÁUSULA QUARTA

##### Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
  - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
  - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;

78

- 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.

52

3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.
4. São competências da EIVL propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

#### CLÁUSULA SEXTA

##### Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
  - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
  - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;

- c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;
  - d) Garantir as condições para uma representação equilibrada de mulheres e homens nos vários níveis de tomada de decisão, nos termos da ENIND e da legislação em vigor;
  - e) Criar medidas tendentes à promoção da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, designadamente nos apoios à vida familiar dos/as trabalhadores/as, especialmente nos cuidados às pessoas dependentes, nas deslocações casa/local de trabalho, nos horários dos serviços autárquicos e em todas as atividades relacionadas com a vida escolar e ocupação de tempos livres das crianças e jovens, entre outras;
  - f) Introduzir medidas que reforcem a veiculação de uma representação equilibrada de mulheres e de homens nos textos e nas imagens utilizadas ao nível da comunicação, qualquer que seja o suporte utilizado.
5. A dimensão externa do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível do território, nos diversos domínios de atuação do Município (políticas sociais, prevenção e combate às várias formas de violência, educação e juventude, urbanismo, mobilidade e segurança, cidadania e participação, mercado de trabalho, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
- a) Associar-se a iniciativas de âmbito nacional que promovam os objetivos da ENIND, designadamente a “Rede de Municípios Solidários”;
  - b) Promover projetos e ações de formação, informação e sensibilização das populações para a igualdade e a não discriminação;
  - c) Promover a integração dos objetivos da ENIND e do presente protocolo na governação, gestão e intervenção, nos apoios e financiamentos, e no trabalho em rede das entidades locais, designadamente, nos vários fóruns e estruturas municipais existentes, como a Rede Social, o Conselho Municipal de Educação, o Conselho Municipal de Segurança, o Conselho Municipal de Juventude, redes empresariais, entre outros.

#### CLÁUSULA SÉTIMA

##### Alterações

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

#### CLÁUSULA OITAVA

##### Interpretação

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

#### CLÁUSULA NONA

##### Resolução

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA

##### Vigência

1. O presente protocolo entra em vigor na data da sua assinatura e tem a duração de quatro anos, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção.

MA



2. A CIG pode não renovar o protocolo designadamente em caso de parecer negativo nos termos da alínea g) da cláusula terceira, mediante comunicação por escrito.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

##### Outorga

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

Lisboa, aos 2 dias do mês de março de 2022

A Presidente da CIG

Sandra Ribeiro

O Presidente da Câmara Municipal  
de Oliveira de Azeméis

Joaquim Jorge Ferreira



De: Presidente da Câmara Municipal	
Despacho: Constituição da Equipa Para a Igualdade na Vida Local (EIVL)	13/05/2020

**Considerando:**

- A Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2018/2030 – “Portugal + Igual” (ENIND) – Resolução do Conselho de Ministros Nº 61/2018 de 2 de maio – assente numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, e num compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta estratégia assume como central a eliminação dos estereótipos de género, definindo Eixos, Orientações e Objetivos Estratégicos e Específicos das políticas orientadas para o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção entre mulheres e homens, para a prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género, e violência doméstica e para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género;
- Que compete à Câmara Municipal: “Assegurar a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade” (alínea q) do n.º 1 do art. 33º do Anexo I da lei n.º 75/2013, de 18 de setembro);
- A aposta do Município de Oliveira de Azeméis na continuidade de uma intervenção efetiva, no âmbito da Cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social, aumentando a eficiência dos instrumentos de política pública na sua promoção;
- As medidas implementadas no âmbito dos vários planos já desenvolvidos: I Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social no Município de Oliveira de Azeméis – 2013/2016; II Plano Municipal para a Igualdade e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis - 2017/2019; I Plano Municipal de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género de Oliveira de Azeméis 2016/2018;
- O reconhecimento público da atuação municipal, por duas vezes consecutivas, 24/10/2016 e 24/10/2018, com a atribuição do Prémio “Viver em Igualdade” – uma distinção da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género aos municípios que apresentem boas práticas na integração da dimensão da Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação, quer na sua organização, quer nas atividades por si promovidas e desenvolvidas na vertente externa;
- A assinatura do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Oliveira de Azeméis, assinado a 4 de junho de 2019, que visa a promoção, execução e monitorização e avaliação da implementação de medidas e ações que concorram para a territorialização da ENIND 2018-2030 “Portugal + Igual”, ao nível do Município.

Face ao exposto e de acordo com o disposto na Cláusula Quinta do referido Protocolo, é necessário proceder à constituição duma Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), que assegure a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do Município, assumindo um papel fundamental para o desenvolvimento de políticas que permitam a concretização dos objetivos da ENIND – “Portugal + Igual”.

No uso da competência própria, ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do art. 35º e 37º do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, **determino**:

**A constituição duma Equipa Multidisciplinar, integradora das dimensões da “Cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social”,** que transversalmente representará as diferentes áreas de intervenção nesta matéria, quer ao nível interno, quer ao nível externo, composta pelos seguintes elementos:

- Rui Luzes Cabral – Vereador com competência delegada na Área da Igualdade, Ação Social, Educação e Conselheiro Local para a Igualdade;
- Inês Lamego – Vereadora com competência delegada na Área dos Recursos Humanos;
- Gracinda Leal – Conselheira Local para a Igualdade (externa);
- Maria da Luz – Chefe de Divisão Municipal - Ação Social;
- Ana Valente – Responsável – Rede Social;
- Ana Clara Marques – Responsável - Gestão de Equipamentos Desportivos;
- Ana Rita Miranda – Responsável – Gabinete da Igualdade | Gestão de Candidaturas e Fundos Comunitários;
- Margarida Velhas – Responsável - Desenvolvimento de Atividades Económicas;
- Paula Oliveira – Responsável - Qualidade;
- Alexandra Serra - Investigadora na FPCE-UP e Professora Auxiliar na CESPU (indicada pela CIG);
- Carla Carvalho – Representante da Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis;
- Maria Helena da Silva Moreira – Representante dos/as Presidentes de Juntas de Freguesia;
- Bruno Miguel da Silva Costa – Deputado da Assembleia Municipal;
- Ana Maria Ferreira Alves da Silva Neves – Deputada da Assembleia Municipal.

O presente Despacho deverá ser divulgado à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, à Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis, a todos os Serviços Municipais e no site do Município.

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL



(Joaquim Jorge Ferreira, Eng.º)

31/05/2022

Despacho de alteração/atualização da constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Considerando:

- A EIVL foi constituída por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de 13 de maio de 2020, dando cumprimento à Cláusula Quinta do Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e o Município de Oliveira de Azeméis, assinado a 4 de junho de 2019 e recentemente renovado.

- As alterações entretanto ocorridas ao nível da sua composição, devido a fatores de mobilidade e ao ato eleitoral de 26 de setembro de 2021, implicando neste caso uma nova designação de representantes por parte da Assembleia Municipal para a EIVL.

- A indicação desses novos representantes na Sessão da Assembleia Municipal de 29.04.2022, a saber: Óscar Teixeira - Presidente da Junta de Freguesia de Fajões; Rita Costa (PSD) e Daniela Silva (PS).

No uso da competência própria ao abrigo da alínea a) do n.º2 do art. 35º e 37º do Anexo I, da Lei n.º75/2013, de 12 de setembro, **determino**:

**A atualização da composição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) - Equipa Multidisciplinar, integradora das dimensões da “Cidadania, Igualdade de Género, Não Discriminação e Responsabilidade Social”, que transversalmente representará as diferentes áreas de intervenção nesta matéria, quer ao nível interno, quer ao nível externo, constituída pelos seguintes elementos:**

- Rui Luzes Cabral – Vereador com competência delegada na Área da Educação e Conselheiro Local para a Igualdade;
- Inês Lamego – Vereadora com competência delegada nas Áreas de Recursos Humanos e Ação Social;
- Gracinda Leal – Conselheira Local para a Igualdade (externa);
- Maria da Luz – Chefe da Divisão Municipal de Ação Social;
- Ana Valente – Gabinete de Gestão da Rede Social e Gabinete da Igualdade;
- Ana Rita Miranda – Núcleo da Gestão de Candidaturas e Fundos Comunitários;
- Margarida Velhas – Núcleo de Desenvolvimento de Atividades Económicas;
- Paula Oliveira – Núcleo de Gestão de Sistemas da Qualidade e Inovação Administrativa;
- Alexandra Serra – Investigadora na FPCE-UP e Professora Auxiliar na CESPU (indicada pela CIG);
- Cristina Soares Martins – Técnica representante da Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis;
- Óscar Teixeira – Deputado da Assembleia Municipal/Representante dos/as Presidentes de Juntas de Freguesia;
- Rita Costa – Deputada da Assembleia Municipal;
- Daniela Silva – Deputada da Assembleia Municipal.

O presente Despacho deverá ser divulgado à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, à Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis, a todos os Serviços Municipais e no site do Município.



RESULTADO DO DESPACHO : APLIQUE-SE

No uso da Competência Própria  
O Presidente da Câmara Municipal

*Joaquim Jorge Ferreira*  
*Assinatura Eletrónica Qualificada*  
*2022/06/01 19:43:14 +0100*

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis  
Tel: 256 600 600 Fax: 256 674 694  
Largo da República  
3720-240 Oliveira de Azeméis  
geral@cm-oaz.pt  
www.cm-oaz.pt



Câmara Municipal

Pág. 2/2

Anexo 4. Despacho de alteração/atualização da constituição da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL); Oliveira de Azeméis: 2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

## PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

### *Municípios de Terras de Santa Maria*

*(Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de Cambra, Arouca,  
Espinho)*

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, e ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Assim, entre:

**Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro**, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

**Casa dos Choupos, Cooperativa Multisectorial de Solidariedade Social, CRL** sito na Rua Casa dos Choupos, n.º 20, 4520-156, em Santa Maria da Feira, neste ato representada pela Presidente, **Inês Pinho**, como segunda outorgante

**Município de Santa Maria da Feira** sito na Praça da República, 135, 4520-174, em Santa Maria da Feira, neste ato representado pelo Presidente, **Emídio Sousa**, como terceiro outorgante;

**Município de São João da Madeira** sito na Avenida da Liberdade 354, 3701-956, em São João da Madeira, neste ato representado pelo Presidente, **Jorge Vultos Sequeira**, como quarto outorgante;

**Município de Oliveira de Azeméis**, sito no Largo da República, 3720-240, em Oliveira de Azeméis, neste ato representado pelo Presidente, **Joaquim Jorge**, como quinto outorgante;

**Município de Vale de Cambra**, sito na Avenida Camilo Tavares Matos 19, 3730-901, em Vale de Cambra, neste ato representado pelo Presidente, **José Alberto Freitas Soares Pinheiro e Silva**, como sexto outorgante;

**Município de Arouca**, sito na Praça do Município, 4544-001, em Arouca, neste ato representado pela Presidente, **Margarida Belém**, como sétimo outorgante;

**Município de Espinho**, sito na Praça Dr. José Salvador, 4501-901, em Espinho neste ato representado pelo Presidente, **Joaquim José Pinto Moreira**, como oitavo outorgante;



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género**, adiante designada por CIG, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.º andar, 1050-093, em Lisboa, neste ato representada pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, **Manuel Joaquim Pereira Albano**, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, como nona outorgante;

**Procuradoria da República da Comarca de Aveiro**, sede na Praça Marquês de Pombal, 3814-502, em Aveiro, neste ato representada pelo Magistrado do Ministério Público Coordenador, **José Manuel Gonçalves Oliveira Fonseca**, como décima outorgante.

**Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Aveiro**, com sede na Rua Dr. Alberto Soares Machado. 3804-504, em Aveiro, neste ato representado pelo Diretor, **Fernando Mendonça**, como décimo primeiro outorgante;

**Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P.** - Delegação do Norte, com sede na Rua Eng. Ezequiel de Campos 488. 4149-004, no Porto, neste ato representada pela Delegada Regional, **Carla Vale**, como décimo segundo outorgante;

**Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.**, adiante designada por ARSN, com sede na Rua de Santa Catarina, 1288. 4000-447, no Porto, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, **Carlos Nunes**, como décima terceira outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Santa Maria da Feira**, sede na Rua Dr. Alcides Strecht Monteiro 87. 4520-173, em Santa Maria da Feira, neste ato representada pela Presidente, **Lúcia Silva**, como décima quarta outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de São João da Madeira**, sede na Casa



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

das Associações, sita na Av. Dr. Renato Araújo 441 - 2º Andar. 3700-244, em São João da Madeira, neste ato representada pela Presidente, **Micaela Marques**, como décima quinta outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arouca**, sede na Avenida 25 de Abril, n.º 22B. 4540-102 Arouca, neste ato representada pela Presidente, **Maria Fernanda da Conceição Oliveira**, como décima sexta outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira de Azeméis**, sede na Rua Dr. Albino dos Reis, Edifício Vista Alegre, n.º 23 - 3º Direito. 3720-241, em Oliveira de Azeméis, neste ato representada pela Presidente, **Maria Helena Soares de Oliveira Lestrela**, como décima sétima outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vale de Cambra**, sede na Avenida Comendador Ilídio Pinho. 3730-244, em Vale de Cambra, neste ato representada pela Presidente, **Catarina Paiva**, como décima oitava outorgante;

**Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Espinho**, sede no Fórum de Arte e Cultura de Espinho, na Rua 41/Avenida João de Deus. 4500-034, em Espinho, neste ato representado pelo Presidente, **Alexandre Sousa**, como décima nona outorgante;

**Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto**, Gabinete de Estudos e Atendimentos a Agressores e Vítimas, adiante designada por GEAV, sede na Rua Alfredo Allen, 4200-135, no Porto, neste ato representado pelo Diretor, **José Alberto Correia**, como vigésima outorgante;

**Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais**, adiante designada por DGRSP, sede na Travessa Cruz do Torel nº 1, 1150-122, em Lisboa, neste ato representada pelo Diretor-Geral, **Rómulo Augusto Marreiros Mateus**, como vigésima primeira outorgante;



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Guarda Nacional Republicana**, adiante designada por GNR, com comando no Largo do Carmo, 1200-092 Lisboa, neste ato representado pelo Comandante do Comando Territorial de Aveiro da Guarda Nacional Republicana Coronel, **Maximiano Vaz Alves**, como vigésimo segundo outorgante;

**Comando Distrital de Aveiro da Polícia de Segurança Pública**, sede na Praça Marquês de Pombal 3810-133, em Aveiro, neste ato representado pela Comandante Superintendente, **Virgínia Cruz**, como vigésimo terceiro outorgante;

**Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da Região Norte**, sede na Rua António Carneiro, 98. 4349-003, no Porto, neste ato representado pelo Delegado Regional, **João Miguel dos Santos Gonçalves**, como vigésima quarta outorgante;

**Direção Geral da Administração Escolar**, sede na Avenida 24 de Julho, 142. 1399-024, em Lisboa, neste ato representada pela Diretora Geral, **Susana Castanheira Lopes**, como vigésima quinta outorgante;

**Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forense, I.P. - Delegação do Norte**, sede no Jardim Carrilho Videira, 4050-167, no Porto, neste ato representado pelo Presidente do Conselho Diretivo, **Francisco Corte Real**, como vigésimo sexto outorgante;

**Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro**, sede na Rua Gustavo Ferreira Pinto Basto, 44. 3810-119, em Aveiro, neste ato representado pelo Presidente da Direção, **José Carlos Pinto**, como vigésima sétima outorgante;

**Centro Social de Paramos**, com sede na Travessa da Junta N°44. 4500-541



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Paramos, neste ato representado pelo Presidente da Direção, **Manuel Costa e Silva**, como vigésimo oitavo outorgante;

**Associação de Municípios de Terras de Santa Maria**, com sede no Edifício Villa Balbina lugar do Parrinho 3700-189, São João da Madeira, neste ato representado pelo Presidente, **Jorge Manuel Rodrigues Vultos Sequeira**, como vigésima nona outorgante.

É celebrado o presente protocolo, que se rege pelas cláusulas seguintes:

**Cláusula 1.ª**

**Objeto**

O presente protocolo tem por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território definido na cláusula 3.ª, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND) e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

**Cláusula 2.ª**

**Objetivos**

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- prosseção da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
  - e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
  - f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
  - g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
  - h) Promover a implementação e prosseção dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Âmbito geográfico**

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

- a) Arouca;
- b) Espinho;
- c) Oliveira de Azeméis;
- d) Santa Maria da Feira;
- e) São João da Madeira; e,
- f) Vale de Cambra.



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula 4.ª**

**Comissão Técnica de Acompanhamento**

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
2. São competências da CT, designadamente:
  - a) A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
  - b) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais de com outros eventuais parceiros que, em cada território, asseguram ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;
  - c) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
  - d) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/às dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta do(s) município(s) outorgante(s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
  - e) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
  - f) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 24.ª [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
  - g) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula 5.ª**

**Obrigações comuns das partes outorgantes**

As partes outorgantes comprometem-se a:

- a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- b) Designar pontos focais para integrarem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;
- c) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- d) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;
- e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respectivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;
- f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora), e da CT nos termos da cláusula 24.ª [Execução e Avaliação].

**Cláusula 6.ª**

**Obrigações dos municípios**

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, de acordo com a sua capacidade de resposta, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos e equipamentos necessários, no município, salvo no Município de Santa Maria da Feira onde a Cooperativa Casa dos Choupos Entidade Coordenadora tem sede, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD que tem como entidade coordenadora a Cooperativa Casa dos Choupos, nos termos da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- b) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes;
- c) Contribuir, o Município de São João da Madeira com o valor anual de 5.000,00€, o Município de Oliveira de Azeméis com o valor anual de 5.000,00€, o Município de Vale de Cambra com o valor anual de 5.000,00€, e o Município de Arouca com o valor anual de 5.000,00€, a entregar à entidade coordenadora, no prazo máximo de 90 dias a contar da data da assinatura do presente protocolo, tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);
- d) Contribuir o Município de Santa Maria da Feira, com o valor anual de 21.198,38€, valor financiado no âmbito da transferência financeira do Município decorrente do Protocolo de Combate à Pobreza e Exclusão Social celebrado com a Casa dos Choupos - Entidade Coordenadora - tendo em vista assegurar o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a);
- e) Contribuir o Município de Espinho com o valor anual de 2.500,00€, nos anos de 2020, 2021 e 2022, montante a entregar ao Centro Social de Paramos, entidade parceira da entidade coordenadora e que fica responsável pelo ponto de atendimento de Espinho, de modo a garantir o funcionamento da estrutura de atendimento prevista na alínea a).
- f) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- g) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- h) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam concebê-lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;
- i) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;
- j) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respetivo plano de ação.

**Cláusula 7.ª**

**Obrigações da CIG**

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

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 23.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;
- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 23.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.

**Cláusula 8.ª**

**Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social de Aveiro, do ISS, I.P.**

Compete ao Centro Distrital de Aveiro do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;
- b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

**Cláusula 9.ª**

**Obrigações do IEFP, I.P.**

Compete ao IEFP, I.P, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;
- b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

**Cláusula 10.ª**

**Obrigações DGESTE - DSR do Norte**

Compete à DGESTE - DSR do Norte, no âmbito do presente protocolo e tendo em vista a realização de ações conjuntas em matéria de educação, designadamente:

- a) Divulgar e promover, junto dos estabelecimentos escolares, a realização de ações e cursos de formação, projetos, seminários, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas na prevenção e combate à VMVD, designadamente violência no namoro e práticas tradicionais nefastas incluindo a mutilação genital feminina, e de promoção das demais áreas da ENIND;
- b) Promover nos estabelecimentos escolares, situados na respetiva circunscrição regional, a disponibilização de um espaço de informação, de apoio e encaminhamento das vítimas de VMVD designadamente de violência no



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

namoro;

- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas.

**Cláusula 11.ª**

**Obrigações DGAE**

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

- a) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade, prestando-lhe informação cabal sobre os seus direitos decorrentes da aplicação do Estatuto de Vítima de Violência Doméstica à situação profissional de docente ou não docente;
- b) Promover a transferência, a seu pedido, caso se verifiquem os pressupostos legais, para outro estabelecimento de ensino, de forma célere e sigilosa.
- c) Divulgar a ENIND e promover ações de formação, informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, com particular atenção aos técnicos que realizam atendimento a pessoal docente e pessoal não docente na DGAE e nas escolas;
- d) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD alvo de procedimentos por parte da DGAE.

**Cláusula 12.ª**

**Obrigações da Administração Regional de Saúde do Norte, I.P.**

Compete à ARS-Norte A, I.P., no âmbito do presente protocolo:

- a) Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;
- b) Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;
- c) Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Cláusula 13.ª**

**Procuradoria da República da Comarca de Aveiro**

A Procuradoria da República da Comarca de Aveiro, no âmbito do presente protocolo, compromete-se a:

- a) Participar, de acordo com as competências legais, na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, estabelecendo modos de articulação mais estreitos com as entidades que colaboram com o Ministério Público no combate e na prevenção da violência doméstica;
- b) Promover e participar, sempre que possível, em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;
- c) Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.

**Cláusula 14.ª**

**Obrigações do INMLCF, I.P.**

Compete ao INMLCF, I.P. através da Delegação do Norte, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;
- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

**Cláusula 15.ª**

**Obrigações da Direção Geral de Reinserção Social e Serviços Prisionais -  
Equipa do Centro**

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

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
- c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;
- d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
- e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
- f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

**Cláusula 16.ª**

**Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens  
De Santa Maria da Feira, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis, Vale de  
Cambra, Arouca, Espinho**

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

- a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- dirigem no âmbito da problemática da VMVD;
- b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;
  - c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;
  - d) Promover a sensibilização, informação e formação das famílias sobre VMVD;
  - e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
  - f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.

**Cláusula 17.ª**

**Obrigações da Guarda Nacional Republicana**

Compete ao à Guarda Nacional Republicana, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

- doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
  - g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

**Cláusula 18.ª**

**Obrigações da Polícia de Segurança Pública**

Compete ao Comando Distrital de Aveiro da Polícia de Segurança Pública, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

**Cláusula 19.ª**



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

A Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto, Gabinete de Estudos e Atendimentos a Agressores e Vítimas, adiante designada por GEAV, compromete-se a:

- a) Garantir a supervisão e acompanhamento dos estágios disponibilizados anualmente;
- b) Coadjuvar na definição de projetos e estudos de investigação científica no âmbito da violência doméstica;
- c) Disponibilizar consultoria técnica no planeamento e implementação de ações formativas de carácter especializado, dirigida aos intervenientes do processo de intervenção e acompanhamento jurídico, psicossocial e psicológico da vítima de crime de violência doméstica, bem como potenciar intervenções concertadas entre os diferentes interlocutores.

**Cláusula 20.ª**

**Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro**

A Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro, compromete-se a:

- a) Assegurar, em articulação com as entidades federadas, o transporte das vítimas de VMVD aos serviços de proteção e apoio, em condições de segurança e privacidade;
- b) Participar nas ações de divulgação promovidas e/ou apoiadas pelas partes outorgantes;
- c) Proceder à sinalização e encaminhamento de situações de VMVD identificadas no âmbito da sua intervenção;
- d) Capacitar os/as seus/suas profissionais, designadamente através da frequência de ações e cursos de formação promovidos e/ou apoiadas no âmbito do presente protocolo.

**Cláusula 21.ª**

**Centro Social de Paramos**

O Centro Social de Paramos compromete-se a:

- a) Manter em funcionamento o GAV - Espaço Bem-Me-Quero nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro em parceria com a Estrutura de Atendimento a vítimas de Violência Doméstica e



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Violência de Género dos Municípios de Terras de Santa Maria

- b) Promover uma resposta local de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;
- c) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
- d) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;
- e) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
- f) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.

**Cláusula 22.ª**

**Associação de Municípios de Terras de Santa Maria**

A Associação de Municípios de Terras de Santa Maria compromete-se a:

- a) Garantir a disponibilização de espaço físico para realização de reuniões entre as distintas entidades outorgantes;
- b) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND.

**Cláusula 23.ª**

**Obrigações da Entidade Coordenadora**

- 1. Compete à Cooperativa Casa dos Choupos, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:
  - a) Manter a Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica e Violência de Género nos Municípios de Terras de Santa Maria, powered by



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

Espaço Trevo - EAVVDVG - nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;

- b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento 7 dias por semana e 24h por dia;
  - c) Coordenar a CT, nos termos do n.º 2 da cláusula 4.ª;
  - d) Assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
  - e) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo;
  - f) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
  - g) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;
  - h) Assegurar o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões da CT;
  - i) Coordenar a implementação do Plano Intermunicipal para a Igualdade 2017-2020 e respetivo plano de ação.
2. A estrutura de atendimento referida na alínea a) do número anterior funciona, pelo menos, um dia por semana em cada município outorgante.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;
  - b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.
  - c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.º 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n.º 1 da



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

cláusula 24.ª;

d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 24.ª.

**Cláusula 24.ª**

**Execução e Avaliação**

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT, a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 23.ª, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;
2. A CIG emite parecer técnico, ao Relatório Intercalar previsto em 1. no prazo máximo de 15 dias, o qual remete ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação;
3. No final do período de vigência do presente protocolo, a CT procede à avaliação final da execução do mesmo, elaborando um relatório final a remeter à CIG e ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação nos 30 dias subsequentes à data de término desse período.
4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.
5. O membro do Governo remeterá para os Municípios outorgantes o resultado dos pareceres aos Relatórios previstos nos n.ºs anteriores.

**Cláusula 25.ª**

**Interpretação**

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

**Cláusula 26.ª**

**Vigência e Renovação**

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

inicial ou renovado.

**Cláusula 27.ª**

**Resolução**

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito à resolução, sem direito a qualquer indemnização.

**Cláusula 28.ª**

**Outorga**

O presente protocolo é assinado e rubricado no dia 3 de julho de 2020, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 29 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Santa Maria da Feira, 3 de julho de 2020

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro  
Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segunda Outorgante

Inês Pinho  
Presidente da Cooperativa Casa dos Choupos



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Terceiro Outorgante

Emídio Sousa  
Presidente da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira

Quarto Outorgante

Jorge Vultos Sequeira  
Presidente da Câmara Municipal de São João da Madeira

Quinto Outorgante

Joaquim Jorge  
Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis

Sexto Outorgante

José Alberto Freitas Soares Pinheiro e Silva  
Presidente da Câmara Municipal de Vale de Cambra

Sétima Outorgante

Margarida Belém  
Presidente da Câmara Municipal de Arouca



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Oitavo Outorgante**

---

Joaquim José Pinto Moreira  
Presidente da Câmara Municipal de Espinho

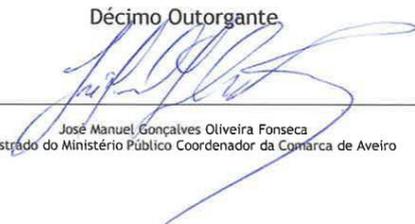
**Nono Outorgante**

---

Manuel Albano  
Delegado Regional Norte da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

**Décimo Outorgante**

---



José Manuel Gonçalves Oliveira Fonseca  
Magistrado do Ministério Público Coordenador da Comarca de Aveiro

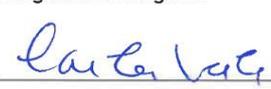
**Décimo Primeiro Outorgante**

---

Fernando Mendonça  
Diretor do Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Aveiro

**Décima Segunda Outorgante**

---



Caria Vale  
Delegada Regional do Instituto de Emprego e Formação Profissional



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décimo Terceiro Outorgante

Dr. Carlos Nunes  
Presidente do CD

Carlos Nunes  
Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Norte

Décima Quarta Outorgante

Lúcia Silva  
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Santa Maria da Feira

Décima Quinta Outorgante

Micaela Marques  
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de São João da Madeira

Décima Sexta Outorgante

Maria Fernanda da Conceição Oliveira  
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arouca

Décima Sétima Outorgante

Maria Helena Soares de Oliveira  
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira de Azeméis



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Décima Oitava Outorgante**

---

Catarina Paiva  
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vale de Cambra

**Décimo Nono Outorgante**

---

Alexandre Sousa  
Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Espinho

**Vigésimo Outorgante**

---

José Alberto Correia  
Diretor da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação do Porto

**Vigésimo Primeiro Outorgante**

---

Rómulo Augusto Marreiros Mateus  
Diretor-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

**Vigésimo Segundo Outorgante**

---

Maximiano Vaz Alves  
Comando Territorial de Aveiro da Guarda Nacional Republicana



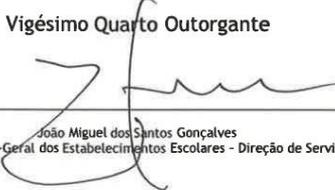
PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS  
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Vigésima Terceira Outorgante

---

Virgínia Cruz  
Comando Distrital de Aveiro da Polícia de Segurança Pública

Vigésimo Quarto Outorgante



---

João Miguel dos Santos Gonçalves  
Delegado Regional da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares - Direção de Serviços da Região Norte

Vigésima Quinta Outorgante

---

Susana Castanheira  
Diretora-Geral da Direção Geral da Administração Escolar

Vigésimo Sexto Outorgante



---

Francisco Corte Real  
Presidente do Conselho Diretivo do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.

Vigésimo Sétimo Outorgante

---

José Carlos Pinto  
Presidente da Direção da Federação dos Bombeiros do Distrito de Aveiro



**PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS**  
**Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade**

**Vigésimo Oitavo Outorgante**

Manuel Costa e Silva  
Presidente da Direção do Centro Social de Paramos

**Vigésimo Nono Outorgante**

Jorge Manuel Rodrigues Vultos Sequeira  
Presidente da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria

## FICHA DE CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

Planos Locais para a Igualdade e Não-Discriminação, protocolos e equipas	
Existência de Plano Municipal aprovado	Sim
Edição do Plano	3. <sup>a</sup> edição
Período de vigência do atual Plano	2022-2025
Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheiro interno Conselheira externa
Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim. Equipa nomeada por Despacho do Sr. Presidente da Câmara de Oliveira de Azeméis à data de 13 de maio de 2020 (cf. Anexo 3) e atualizada a 31 de maio de 2022 (cf. Anexo 4)
Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim
Data de assinatura (do protocolo)	4 de junho de 2019 (cf. Anexo 1)
Renovação (caso tenha havido renovação)	Sim, à data de 2 de março de 2022 (cf. Anexo 2)
Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Sim. Assinado, a 3 de junho de 2020, o Protocolo para a Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica entre a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, os 6 Municípios da Associação de Municípios de Terras de Santa Maria e outras entidades parceiras (cf. Anexo 5)

Prémio Viver em Igualdade	
A autarquia concorreu ao prémio	Sim
A autarquia ganhou prémio	Sim
Ano(s) em que foi distinguida	2016/2017 (3. <sup>a</sup> edição) 2018/2019 (4. <sup>a</sup> edição)
A autarquia ganhou menção honrosa	Sim
Ano(s) em que foi distinguida	2020/2021 (5. <sup>a</sup> edição)

<b>Dados complementares</b>	
<b>Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)</b>	Conselheiro interno: Rui Luzes Cabral Conselheira externa: Gracinda Leal
<b>Contactos</b>	Rui Luzes Cabral: 925974841 Gracinda Leal: 925661474
<b>Cargo ocupado na estrutura da Câmara</b>	Vereador (Vice-Presidente) Rui Luzes Cabral
<b>Equipa para a Igualdade na Vida Local; Nome das pessoas envolvidas na equipa; Contactos; e Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)</b>	
<p>A Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL) de Oliveira de Azeméis é uma equipa multidisciplinar, integradora das dimensões da “Cidadania, Igualdade de Género, Não-Discriminação e Responsabilidade Social”, que transversalmente representará as diferentes áreas de intervenção nesta matéria, ao nível interno e ao nível externo, sendo constituída pelos seguintes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rui Luzes Cabral – Vereador com competência delegada na Área da Educação e Conselheiro Local para a Igualdade;</li> <li>▪ Inês Lamego – Vereadora com competência delegada nas Áreas de Recursos Humanos e Ação Social;</li> <li>▪ Gracinda Leal – Conselheira Local para a Igualdade (externa);</li> <li>▪ Maria da Luz – Chefe da Divisão Municipal de Ação Social;</li> <li>▪ Ana Valente – Gabinete de Gestão da Rede Social e Gabinete da Igualdade;</li> <li>▪ Ana Rita Miranda – Núcleo da Gestão de Candidaturas e Fundos Comunitários;</li> <li>▪ Margarida Velhas – Núcleo de Desenvolvimento de Atividades Económicas;</li> <li>▪ Paula Oliveira – Núcleo de Gestão de Sistemas da Qualidade e Inovação Administrativa;</li> <li>▪ Alexandra Serra – Investigadora na FPCE-UP e Professora Auxiliar na CESPU (indicada pela CIG);</li> <li>▪ Cristina Soares Martins – Técnica representante da Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis;</li> <li>▪ Óscar Teixeira – Deputado da Assembleia Municipal/Representante dos/as Presidentes de Juntas de Freguesia;</li> <li>▪ Rita Costa – Deputada da Assembleia Municipal;</li> <li>▪ Daniela Silva – Deputada da Assembleia Municipal.</li> </ul>	

<b>Protocolos e programas</b>	
<b>Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local</b>	Sim, a 18 de julho de 2006.
<b>Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)</b>	Sim, a 21 de outubro de 2016.

Anexo 6. Ficha de caracterização do Município na sua relação com a CIG; Oliveira de Azeméis: 2022

## LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

### INDICADORES

#### Ind. 1 | Composição do órgão **Câmara**, por sexo.

Os dados a 2 de maio de 2022 indicam que a autarquia de Oliveira de Azeméis conta com um total de 792 colaboradoras/es, das/os quais 545 (68.81%) do sexo feminino e 247 (31.19%) do sexo masculino.

#### Ind. 2 | Composição do órgão **Assembleia Municipal**, por sexo.

A Assembleia Municipal (órgão deliberativo) é constituída por um total de 39 elementos, das/os quais 13 (33.33%) do sexo feminino e 26 (66.67%) do sexo masculino.

Assembleia Municipal (Órgão deliberativo)	Total (n)	Feminino (n)	Masculino (n)	Feminino (%)	Masculino (%)
Direção / Administração Municipal	39	13	26	33,33	66,67
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>33,33</b>	<b>66,67</b>

*Composição dos cargos dirigentes da **Câmara**, desagregada por sexo, e tipologia de cargos dirigentes prevista no art. 4º, nº 1, e art. 9º da Lei nº 49/2012 de 29 de agosto, a saber:*

#### Ind. 3 | Diretoras/es Municipais, por sexo, (Direção Superior de 1º Grau) / se aplicável.

A Câmara Municipal não possui cargos de Direção Superior, pelo que não se aplica.

#### Ind. 4 | Diretoras/es de Departamento Municipal, por sexo (Direção Intermédia de 1º Grau).

2 Dirigentes Intermédias/os de 1º Grau, todos do sexo masculino.

Diretoras/es de Departamento Municipal (Direção Intermédia de 1º Grau)	Total (n)	Feminino (n)	Masculino (n)	Feminino (%)	Masculino (%)
Direção / Administração Municipal	2	0	2	0,00	100,00
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,00</b>	<b>100,00</b>

#### Ind. 5 | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º Grau).

6 Dirigentes Intermédias/os de 2º Grau, 3 (42.86%) do sexo feminino e 4 (57.14%) do sexo masculino.

Chefes de Divisão Municipal (Direção Intermédia de 2º Grau)	Total (n)	Feminino (n)	Masculino (n)	Feminino (%)	Masculino (%)
Direção / Administração Municipal	7	3	4	42,86	57,14
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>42,86</b>	<b>57,14</b>

**Ind. 6 | Cargos de Direção Intermédia de 3.º Grau ou inferior, por sexo.**

1 Dirigente Intermédia de 3º Grau do sexo feminino.

Cargos de Direção Intermédia de 3.º Grau	Total (n)	Feminino (n)	Masculino (n)	Feminino (%)	Masculino (%)
Direção / Administração Municipal	1	1	0	100,00	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>100,00</b>	<b>0,00</b>

**Ind. 7 | Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.**

A Tabela infra indica o número de trabalhadoras e de trabalhadores afetas/os aos vários serviços municipais. À data de 02 de maio de 2022, existiam 792 trabalhadoras/es afetas/os, 545 (68.81%) do sexo feminino e 247 (31.19%) do sexo masculino.

Serviços Municipais	Total (n)	Feminino (n)	Masculino (n)	Feminino (%)	Masculino (%)
Direção / Administração Municipal	25	14	11	56,00	44,00
Equipa Multidisciplinar de Gestão e Administração Geral de Projetos Autárquicos	4	1	3	25,00	75,00
Equipa Multidisciplinar de Planeamento e Desenvolvimento Estratégico	3	0	3	0,00	100,00
Equipa Multidisciplinar de Estudos e Apoio ao Licenciamento e Desenvolvimento das Atividades	5	2	3	40,00	60,00
Equipa Multidisciplinar de Planeamento, Gestão Urbanística e Ambiente	62	22	40	35,48	64,52
Serviço Municipal de Proteção Cívil	16	13	3	81,25	18,75
Serviço Médico-Veterinário Municipal	2	1	1	50,00	50,00
Divisão Municipal Auditoria Interna Planeamento	12	3	9	25,00	75,00
Divisão Municipal da Ação Social	14	13	1	92,86	7,14
Divisão Municipal de Educação	394	371	23	94,16	5,84
Loja do Município	11	8	3	72,73	27,27
Unidade Municipal do Desporto, Turismo, Cultura, Juventude e Tempos Livres	72	42	30	58,33	41,67
Divisão Municipal Administração Geral e Recursos Humanos	18	15	3	83,33	16,67
Divisão Municipal Económica e Financeira	16	13	3	81,25	18,75
Divisão Municipal de Contabilidade e Património	10	6	4	60,00	40,00
Unidade Municipal Assuntos Jurídicos e de Contencioso	17	7	10	41,18	58,82
Departamento Municipal de Obras, Manutenção, Transporte e Energia	5	2	3	40,00	60,00
Divisão Municipal de Empreitadas e Concessões	15	7	8	46,67	53,33
Divisão Municipal Conservação e Gestão Operacional	91	5	86	5,49	94,51
<b>TOTAL</b>	<b>792</b>	<b>545</b>	<b>247</b>	<b>68,81</b>	<b>31,19</b>

**Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo e por carreira/categoria: Dirigentes; Tec. Sup.; Asst. Técnico; Asst. Operacional; outras específicas (polícia municipal, proteção civil, ...)**

**Ind. 8 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.**

A Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis tem 10 colaboradoras/es na categoria de Dirigentes/ Equiparados, 4 (40%) do sexo feminino e 6 (60%) do sexo masculino. O ganho médio mensal total desta categoria é 5 267,62€, sendo que, em média, as mulheres ganham 2 496,38€ e os homens ganham 2 771,24€, nos termos da Tabela que se apresenta abaixo.

Dirigentes/ Equiparados	Sexo	Trabalhadoras/es (n)			Ganho Médio Mensal		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Diretor/a Chefe de Equipa Multidisciplinar (1º Grau)	M	1		1	5 267,62 €	2 496,38 €	2 771,24 €
Diretor/a de Departamento Municipal	M	1		1			
Chefe de Divisão Municipal	F/M	6	2	4			
Chefe Equipa Multidisciplinar (2º Grau)	F	1	1				
Chefe de Unidade Municipal (3º Grau)	F	1	1				
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>			

**Ind. 9 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnica/o Superior.**

A Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis tem 107 Técnicas/os Superiores, 72 (67.29%) do sexo feminino e 35 (32.71%) do sexo masculino. O ganho médio mensal total desta categoria é 3 170,80€, sendo que, em média, as mulheres ganham 1 594,56€ e os homens ganham 1 576,24€.

Técnico/a Superior	Sexo	Trabalhadoras/es (n)			Ganho Médio Mensal		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Técnico/a Superior	F/M	107	72	35	3 170,80 €	1 594,56 €	1 576,24 €
<b>TOTAL</b>		<b>107</b>	<b>72</b>	<b>35</b>	<b>3 170,80 €</b>	<b>1 594,56 €</b>	<b>1 576,24 €</b>

**Ind. 10 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnico/o.**

A Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis tem 138 Assistentes Técnicas/os, 102 (73.91%) do sexo feminino e 36 (26.09%) do sexo masculino. O ganho médio mensal total desta categoria é 1 848,13€, sendo que, em média, as mulheres ganham 920,11€ e os homens ganham 928,02€.

AssistenteTécnico/a	Sexo	Trabalhadoras/es (n)			Ganho Médio Mensal		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
AssistenteTécnico/a	F/M	138	102	36	1 848,13 €	920,11 €	928,02 €
<b>TOTAL</b>		<b>138</b>	<b>102</b>	<b>36</b>	<b>1 848,13 €</b>	<b>920,11 €</b>	<b>928,02 €</b>

**Ind. 11 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional.**

A Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis tem 420 Assistentes Operacionais, 281 (66.90%) do sexo feminino e 139 (33.10%) do sexo masculino. O ganho médio mensal total desta categoria é 1 473,46€, sendo que, em média, as mulheres ganham 718,30€ e os homens ganham 755,16€.

Assistente Operacional	Sexo	Trabalhadoras/es (n)			Ganho Médio Mensal		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Assistente Operacional	F/M	420	281	139	1 473,46 €	718,30 €	755,16 €
<b>TOTAL</b>		<b>420</b>	<b>281</b>	<b>139</b>	<b>1 473,46 €</b>	<b>718,30 €</b>	<b>755,16 €</b>

**Ind. 12 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na Polícia Municipal (agentes).**

A Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis não possui Polícia Municipal, pelo que não se aplica.

**Ind. 13 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).**

Afetas/os a outras categorias, a Câmara Municipal tem um total 16 trabalhadoras/es, distribuídas/os nas categorias de Técnicas/os Especializados Licenciadas/os e Técnicas/os Especializadas/os não licenciadas/os, nas quais 14 (87.50%) são do sexo feminino e 2 (12.50%) do sexo masculino. O ganho médio mensal total destas categorias é 9 492,46€, sendo que, em média, as mulheres ganham 3 923,05€ e os homens ganham 5 569,41€.

Outras carreiras/categorias/funções	Sexo	Trabalhadoras/es (n)			Ganho Médio Mensal		
		Total	Feminino	Masculino	Total	Feminino	Masculino
Especialista de Informática	F/M	5	1	4	9 492,46 €	3 923,05 €	5 569,41 €
Técnico/a Informática	M	2	0	2			
Fiscal	F/M	10	2	8			
Técnico/a Especializado Licenciado	F/M	3	3	0			
Técnico/a Especializado não Licenciado	F/M	13	11	2			
<b>TOTAL</b>		<b>33</b>	<b>17</b>	<b>16</b>			

**Ind. 14 | Trabalhadoras/es 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).**

Na Câmara Municipal exercem funções a tempo inteiro e em permanência 1 Presidente, 3 Vereadores e 2 Vereadoras a tempo inteiro (6 cargos políticos), e em regime de não permanência 2 Vereadoras e 1 Vereador (3 cargos políticos). Em regime de nomeação de comissão de serviço (2 cargos - Gabinete de Apoio à Presidência) 1 Chefe de Gabinete e 1 secretário. Segundo informação do Gabinete de Contração Pública, existem o prestações de serviços (na modalidade de avença).

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

Nota: Está incluído aqui, organizações/associações das várias áreas (social, educação, desporto, profissionais, economia, cultura, ambiente, ...) que não detenham o estatuto de IPSS, IPSS, Misericórdias, cooperativas, associações empresariais, etc.

#### **Ind. 15 |** Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.

Do apuramento dos dados recolhidos nas organizações concelhias, num total de 63 entidades, existem 19 (30.16%) mulheres e 44 (69.84%) homens como Presidentes de Direção.

#### **Ind. 16 |** Membros das Direções, por sexo, nas organizações.

Do apuramento dos dados recolhidos nas organizações concelhias, num total de 63 entidades, existem 152 (36.98%) mulheres e 259 (63.02%) homens como membros de Direção.

#### **Ind. 17 |** Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Do apuramento dos dados recolhidos nas organizações concelhias, num total de 63 entidades, existem e 13 (19.40%) mulheres e 54 (80.60%) homens como Presidentes de Mesa de Assembleia. Nesta contabilização considerou também o órgão do Conselho Fiscal de algumas entidades.

#### **Ind. 18 |** Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.

Do apuramento dos dados recolhidos nas organizações concelhias, num total de 65 entidades, existem 151 (44.94%) mulheres e 185 (55.06%) homens como Membros de Mesa de Assembleia. Nesta contabilização considerou o órgão do Conselho Fiscal de algumas entidades e o Conselho Municipal de Educação e o Conselho Municipal da Juventude.

#### **Ind. 19 |** Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo.

Das 30 Instituições Particulares de Solidariedade Social do concelho de Oliveira de Azeméis, duas delas estão sem Diretor/a Técnico/a e há uma outra Instituição que tem várias Diretoras e 1 Diretor por áreas de intervenção, mas nenhum/a é considerado/a Diretor/a Técnico/a da Instituição e, portanto, não pode ser contabilizado/a. Das 27 Instituições contabilizadas, existem 25 (92.59%) Diretoras Técnicas e 2 (7.41%) Diretores Técnicos.

#### **Ind. 20 |** Representação de mulheres empregadoras no concelho.

Nota: Indicador deve ser apresentado em percentagem de mulheres e de homens.

De acordo com os dados do PORDATA, das/os 1462 empregadoras/es em Oliveira de Azeméis no ano de 2019, 418 (28.59%) eram do sexo feminino e 1044 (71.41%) do sexo masculino. Atendendo ao pessoal ao serviço das empresas no município, as empregadoras representam 4.07% das mulheres ao serviço das empresas, enquanto os empregadores representam 6.55% do respetivo total.

**Ind. 21 | Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.**

De acordo com os dados do PORDATA relativos às remunerações das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, no ano de 2019, as mulheres auferiam um ganho médio mensal inferior em - 27.41% ao dos homens (927,3€ e 1277,4€, respetivamente).

**Ind. 22 | Taxa de cobertura de creches e amas.**

Segundo os dados disponíveis na Segurança Social, no ano de 2018, a taxa de cobertura de Creches e Amas no Município de Oliveira de Azeméis era de 162.4%.

**Ind. 23 | Taxa de cobertura de Jardins de Infância da Rede Pública.**

A taxa de cobertura dos Jardins de Infância da Rede Pública no Município de Oliveira de Azeméis é de 94%.

**Ind. 24 | Taxa de cobertura de Centros de Dia.**

Segundo os dados disponíveis na Segurança Social, no ano de 2021, a taxa de cobertura de Centros de Dia no Município de Oliveira de Azeméis é de 107.4%.

**Ind. 25 | Taxa de cobertura de apoio domiciliário.**

No ano de 2021, a taxa de cobertura de Apoio Domiciliário no Município de Oliveira de Azeméis era de 94.3%.

**Ind. 26 | Taxa de cobertura de lares.**

No ano de 2021, a taxa de cobertura das Estruturas Residenciais para Pessoas Idosas (Lares) no Município de Oliveira de Azeméis é de 81.6%.

**Ind. 27 | Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.**

No Município de Oliveira de Azeméis, existe uma estrutura de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, criada em 2020, no âmbito do protocolo de territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (RNAVVD), com recurso a uma candidatura dos 6 Municípios das Terras de Santa Maria ao POISE e tendo como entidade coordenadora a Casa dos Choupos (cf. Anexo 5).

A equipa especializada do Espaço Trevo funciona nas instalações da Câmara Municipal, uma vez por semana em regime presencial e, sempre que necessário, através de outras vias (e-mail e telefone). A equipa desta estrutura disponibiliza apoio informacional, psicossocial, psicológico, aconselhamento jurídico, intervenção na crise e encaminhamento social a vítimas de violência doméstica; organiza e dinamiza campanhas de sensibilização, de prevenção e ações formativas para a comunidade em geral e públicos-alvo estratégicos.

Em complemento da ação desta estrutura, foi criada a Resposta de Apoio Psicológico para Crianças e Jovens Vítimas de Violência Doméstica (RAP) em 2021, igualmente através de uma candidatura dos 6 Municípios das Terras de Santa Maria ao POISE.

**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.**

Não obstante os constrangimentos provocados pela crise pandémica de COVID-19, foi possível realizar as seguintes iniciativas:

#### **Dia Internacional para a Eliminação da Violência Doméstica Contra as Mulheres - 25 de novembro 2021**

Assinalado com a dinamização de Campanha com o objetivo de promover a reflexão e um espaço de pensamento sobre matérias que afetam diariamente as diferentes dimensões da vida de todas as pessoas, que se materializou na criação e distribuição do Jornal "Ó da Causa", editado trimestralmente e distribuído gratuitamente.

Sendo uma campanha supramunicipal, decorreu em datas diferenciadas nos diferentes territórios, com a distribuição do jornal, através da figura mítica do ardina, que foi assegurada por elementos da equipa técnica do Espaço Trevo acompanhados pela equipa técnica do Município. Em Oliveira de Azeméis, esta ação decorreu no período da manhã do dia 24 de novembro, no Mercado Municipal, ruas pedonais e Praça da Cidade, numa estratégia de proximidade à comunidade.

#### **Mercadoria Humana # Norte – Projeto de Sensibilização em Tráfico de Seres Humanos**

O Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM) e os GIP em parceria com o projeto realizaram, no dia 2 de junho, na Biblioteca Municipal Ferreira de Castro, uma Ação de Sensibilização em Tráfico de Seres Humanos para desempregadas/os do Município e Técnicas/os do Município. Esta ação teve como objetivo capacitar e sensibilizar as/os participantes para os vários tipos de tráfico de seres humanos e a deter a capacidade de identificar as vítimas. Ainda nesta ação, foi realizada uma sessão fotográfica, no âmbito da campanha #despertarconsciencias, que consiste na divulgação de fotografias tiradas às/aos técnicos/as que se voluntariam a "dar a cara" pelas vítimas invisíveis e que, simultaneamente, nos alertam para o facto de que todas/os estamos implicadas/os neste crime público e podemos ser agentes de educação, de prevenção e de denúncia. A divulgação das fotografias no âmbito desta iniciativa tem acontecido regularmente nas redes sociais, prevendo-se, no final do projeto, realizar uma exposição com todas estas fotografias aquando da realização do seminário final, em abril de 2022.

**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.

#### **Dia Internacional da Mulher – 8 de março de 2022**

No dia 8 de março de 2022, a Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, em coparticipação com o SINCLab – Social Inclusion Laboratory da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP), aproveitou a efeméride do Dia Internacional da Mulher para realizar uma ação de rua para divulgação do III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social e para o lançamento do movimento #EuLutoPelaligualdade, partilhando com a população alguns dados preliminares do diagnóstico.

Esta iniciativa foi também levada às escolas de 1º Ciclo do município e será, na sequência da futura apresentação oficial do III Plano Municipal para a Igualdade, a Não-Discriminação e a Responsabilidade Social, alargada a toda a comunidade socioeducativa, envolvendo estudantes, docentes e não docentes, famílias e entidades locais, num movimento coletivo de mudança social que se materializará num conjunto de medidas e iniciativas patentes no III Plano.

**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.

A Autarquia não detém esta informação, no entanto, o III Plano contempla um conjunto de medidas dirigidas a este grupo-alvo.

**Ind. 31** | Nº de ações de promoção da igualdade e não-discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.

A Autarquia não detém esta informação, no entanto, o III Plano contempla um conjunto de medidas dirigidas a este grupo-alvo.

*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)*

**Ind. 32** | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.

De acordo com os dados da Autarquia, no ano letivo de 2021/22, 949 estudantes frequentam Cursos Científico-Humanísticos, 553 (58.27%) do sexo feminino e 396 (41.73%) do sexo masculino. Não existem estudantes a frequentar o Ensino Secundário na modalidade de Ensino Recorrente.<sup>197</sup>

<sup>197</sup> Dados obtidos à data de maio de 2022.

Um total de 536 estudantes frequenta Cursos Científico-Humanísticos de Ciências e Tecnologias. Destas/es, 274 (51.12%) são do feminino e 262 (48.88%) do sexo masculino.

**Ind. 33 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.**

Um total de 111 estudantes frequenta Cursos Científico-Humanísticos de Ciências Socioeconómicas. Destas/es, 56 (50.45%) são do feminino e 55 (49.55%) do sexo masculino.

**Ind. 34 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.**

Um total de 251 estudantes frequenta Cursos Científico-Humanísticos de Línguas e Humanidades. Destas/es, 182 (72.51%) são do feminino e 69 (27.49%) do sexo masculino.

**Ind. 35 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.**

Um total de 51 estudantes frequenta Cursos Científico-Humanísticos de Artes Visuais. Destas/es, 41 (80.39%) são do feminino e 10 (19.61%) do sexo masculino.

**Ind. 36 | N° de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas. *Fonte: Autarquia.***

Não foram efetuadas ações desta natureza com este público-alvo específico.

**Ind. 37 | Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.**

*Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto dos Agrupamentos.*

Um total de 775 jovens praticam Desporto Escolar, sendo 393 (50.71%) do sexo feminino e 382 (49.29%) do sexo masculino.

**Ind.38 | Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.**

*Fonte: Autarquia, com base em informação recolhida junto das Federações desportivas.*

Em Formação existem 1968 atletas, das/os quais 444 (22.56%) do sexo feminino e 1524 (77.44%) do sexo masculino.

Anexo 7. Lista de indicadores de políticas de igualdade a nível local; Oliveira de Azeméis: 2022

## CONSULTORIA CIENTÍFICA E TÉCNICA

SINCLAB - SOCIAL INCLUSION LABORATORY (FPCEUP)

Alexandra Serra<sup>1,2</sup>

Rui Serôdio<sup>1</sup>

Rosa Borges<sup>1</sup>

Cláudia Moura<sup>1</sup>

Sofia Brito<sup>1</sup>

Rosa Costa<sup>1</sup>

Gabriela Graça<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP)

<sup>2</sup> Instituto Universitário de Ciências da Saúde (IUCS, CESPU)