



**ENCONTRO
INTERNACIONAL
DE PARTILHA DE
BOAS PRÁTICAS
-
TEAMBUILDING
DA IGUALDADE**

Livro de Resumos

*Documento síntese do Encontro
Internacional de Partilha de Boas Práticas –
Teambuilding da Igualdade, evento
promovido pela Câmara Municipal da Póvoa
de Lanhoso, no âmbito do projeto
cofinanciado pelo AVISO Nº POISE- 22-
2020-03, tipologia de operações 1.06 -
Apoio técnico à elaboração e monitorização
da execução e avaliação dos planos para a
igualdade e designado por IGUALDADES.*

Município da Póvoa de Lanhoso

**SIGO – Serviço para a Promoção da
Igualdade de Género e Oportunidades.**

O Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas – *Teambuilding* da Igualdade, promovido pela Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, realizado no âmbito do Serviço para a Promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades e integrado no projeto IGUALDADES que é cofinanciado pelo POISE/CIG, realizou-se entre os dias 28, 29 e 30 de setembro de 2022.

O evento decorreu no Parque de Aventura Diver Lanhoso e contou com a apresentação de vários painéis com temas atuais e pertinentes no âmbito da Igualdade, que foram partilhados e alvo de reflexão e debate, tendo também sido marcado por momentos de descontração, convívio e aventura.

As pessoas participantes do Encontro puderam pernoitar duas noites nas instalações do Parque, degustar os pratos que a gastronomia e cozinha minhota proporciona, participando nos almoços e jantares servidos durante os dias do evento, no restaurante Panorâmico e ainda participar em duas atividades radicais no Parque. Foram ainda servidos *coffee breaks* com produtos regionais, foram servidos nas manhãs e tardes do Encontro.

O Encontro de Boas práticas foi uma atividade pensada e destinada a técnicos e técnicas a exercer funções nos Municípios, Associações, ONG's e de profissionais a desenvolver atividade nas áreas que integram a ENIND e IV Plano de Combate ao Tráfico de Seres Humanos, realizando-se no modelo de *TeamBuilding*. As pessoas participantes puderam permanecer no espaço do evento, onde foram desenvolvidas sessões de trabalho e partilha das boas práticas realizadas em diferentes locais do país e também sessões expositivas de especialistas nacionais e internacionais, sendo promovida a discussão e debate de temas e ideias, sempre aprofundando o sentimento de pertença e de *networking* durante a divulgação das boas práticas municipais.

A criação de grupos de trabalho; o combate ao *Burnout* e a adoção de informação e medidas preventivas de *Burnout*, eram os objetivos principais, tendo os mesmos sido integralmente alcançados através das profícuas intervenções realizadas durante os três dias de trabalhos.

Serviços Prestados

Às pessoas participantes foram disponibilizados serviços gratuitos, desde logo, o transfere de e para a Póvoa de Lanhoso, nomeadamente nos dias 28 e 30 de setembro. Nove pessoas solicitaram este serviço gratuito.

Os momentos de trabalho e reflexão em grupo, assim como as dormidas, pequenos almoços, almoços, *coffee breaks*, jantares e duas atividades radicais em conjunto, decorreram no Parque. As atividades radicais realizaram-se no dia 28 e 29 de setembro, no final dos trabalhos. No dia 28 as opções foram a atividade das 38 pontes suspensas ou caça ao tesouro e no dia 29 a atividade designada por “mina”. Esta atividade foi realizada por dois grupos que tiveram que responder a questões relacionadas com a igualdade; os seus marcos históricos e violência doméstica.

As duas atividades culturais foram promovidas no exterior do Parque, tendo a deslocação das pessoas participantes sido assegurada por transporte coletivo da Autarquia.

Programa

Dia 28 de setembro de 2022 (Quarta-feira)

11h00 **Receção** no Salão Nobre da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso
(Paços do Concelho)

12h00 **Acreditação** no DiverLanhoso, Parque Aventura

13h00 **Almoço**

14h30 **Check-in/Visita ao Parque Aventura**

16h00 **Boas vindas**

Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, Frederico de Oliveira Castro e **Secretária de Estado da Igualdade e Migrações**, Isabel Maria Duarte de Almeida Rodrigues

16h30 **“Planos Municipais para a Igualdade: ‘O estado da arte’”**

Moderação: Rosa Oliveira - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

"Apresentação do Plano Municipal para a Igualdade do Concelho de Boticas" Município de Boticas - Cristina Queiroga, Chefe de Divisão de Educação e Desenvolvimento Social

"Os Planos Municipais para a Igualdade no território da CIM do Cávado" Comunidade Intermunicipal do Cávado - Rafael Amorim, Primeiro Secretário do SEI da CIM do Cávado

"Os Planos Municipais para a Igualdade no território da CIM do Tâmega e Sousa" Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa - Olga Melo (Equipa Multidisciplinar de Educação, Qualificação, Inovação Social, Cidadania e Saúde da CIM Tâmega e Sousa)

Reflexão e debate Atividade radical

21h00 **Jantar**

Dia 29 de setembro de 2022 (Quinta-feira)

9h30 **"A abrangência da ENIND 2030: Partilha de Boas Práticas Municipais"**

Moderação: Sandra Saleiro, investigadora do CIES-IUL – Centro de Investigação Estudos de Sociologia do ISCTE-IUL e Professora Auxiliar Convidada no Curso de Sociologia do ISCTE-IUL

"GAIA+Igual: Boas práticas de conciliação e promoção da igualdade de género"

Município de Vila Nova de Gaia – Herlander Oliveira, Coordenador de Serviço GAIA +igual

"Odemira, boas práticas de promoção da igualdade e combate à violência"

Município de Odemira – Clara Gonçalves Silva, Chefe de Divisão de Inovação Social

"A Igualdade no Município de Mangualde"

Município de Mangualde – Ana Margarida Chaves

11h00 **Pausa para Café**

"Boas práticas para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal"

Município de Loulé - Teresa Machado, Chefe de Divisão de Gestão de Pessoas

“Práticas promotoras da igualdade: caminho e perspetivas futuras em Cascais”

Município de Cascais – Ana Almada, Chefe de Unidade Ana Almada, Chefe da Unidade de Promoção dos Direitos no Território

“Promoção da igualdade na Amadora – implementação de um plano em 2 dimensões”

Município de Amadora - Miguel Almeida, Técnico Superior na Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Reflexão e debate

13h00 **Almoço**

14h30 “A abrangência da ENIND 2030: a transversalidade do trabalho desenvolvido por ONG’s, Associações e Autarquias”

Moderação: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, Nuno Gradim

“Igualdade entre mulheres e homens”

Associação Questão de Igualdade – Ana Paixão

“Prevenção e combate às práticas tradicionais nefastas”

Associação Mulheres Sem Fronteiras – Alexandra Luís (*on-line*)

“Prevenção e combate ao tráfico de seres humanos”

Associação Planeamento da Família – Inês Vieira

“Questões LGBTI - Redes, recursos e parcerias para uma intervenção inclusiva”

Associação Plano i – Tiago Castro

“Prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica”

Município da Póvoa de Lanhoso – Carla Melo

Grupos de trabalho e reflexão

Partilha dos resultados dos grupos de trabalho

Atividade radical

19h45 **Jantar**

Dia 30 de setembro de 2022 (Sexta-feira)

10h00 **Visitas culturais**

13h00 **Almoço**

14h30 **“A semana dos 4 dias de trabalho: Conciliação ou sobrecarga?”**

Moderação: Vice-Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso,
Fátima Moreira

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género,

Sandra Ribeiro (Presidente)

“A conciliação vida pessoal e profissional no caminho por um amanhã melhor”

Grupo Salvador Caetano, Bruno Santos, Departamento de Sustentabilidade Social e Comunicação Interna

Reflexão e debate

Mesa redonda subordinada ao tema **“Síndrome do *Burnout* ou *stress* profissional: Um problema do indivíduo ou do seu contexto? Medidas preventivas e de combate”**

Moderação: Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, Maria José Lourenço, Chefe de Divisão de Educação e Serviços Sociais

A. Rui Gomes, Docente e Investigador na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Braga, Portugal

Maria Del Pilar Mosteiro Diaz, Docente e Investigadora na Faculdade de Medicina e Ciências da Saúde da Universidade de Oviedo, Espanha

Marina Gregghi Sticca, Docente e Investigadora na Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Brasil

Reflexão e debate Sessão de encerramento

Resumo das Intervenções

Tendo como moderadora **Rosa Oliveira**, em representação da **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género**, delegação Norte, a primeira intervenção do dia 28 de setembro para abordar o tema dos “Planos Municipais para a Igualdade: ‘o estado da arte’”, foi a da **Autarquia de Boticas**. Começando por caracterizar o Concelho, a oradora, **Cristina Queiroga**, apresentou o Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025, tendo falado das diferentes fases e conclusões. Foram partilhadas as medidas

definidas no Plano e a implementação que já começara e está disponível no site da Câmara Municipal de Boticas: <http://www.cm-boticas.pt/>

Como propostas de futuro, foi deixado: A criação de um instrumento dinâmico que permita estabelecer um conjunto de ações com vista a minimizar as fragilidades identificadas; o carácter transformador e motivador da transformação, em direção a uma sociedade mais igual; e a necessidade de dotar as gerações mais novas da consciência de que têm a força suficiente para potenciar um futuro mais igual, mais justo e mais sustentável.

Seguiu-lhe a intervenção da **Comunidade Intermunicipal do Cávado**, na qual o orador, **Rafael Amorim** falou sobre os Planos Municipais para a Igualdade no território da CIM do Cávado. Iniciando a sua intervenção com a caracterização geográfica da CIM que representava, foi esplanada também a experiência que a CIM tem no domínio da Igualdade e Não Discriminação, desde 2017, dando especial enfoque à elaboração intermunicipal dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação.

Tendo como pilares de ação prioritários a Governação; Educação e Formação; Emprego; Diversidade e Violência, foram apresentadas as ações que integram o Plano.

Ao nível da Governação:

Reforçar o nível de recolha e gestão da informação produzida sobre a ação municipal, com desagregação por sexo, sempre que aplicável (por exemplo: nos documentos estratégicos municipais, relatórios de atividades e projetos, etc); assumir uma política pró-ativa na gestão igualitária e não discriminatória dos recursos humanos da autarquia (por exemplo: revisão e/ou criação dos códigos de conduta e procedimentos internos para as questões de violência, assédio e não discriminação); adotar práticas de comunicação institucional promotora da IG e não discriminação na comunicação interna e externa do município, conciliando com dinâmicas de formação, sensibilização e criação de guias orientadores para uma comunicação assertiva e inclusiva (por exemplo: adoção da linguagem inclusiva); e garantir o acompanhamento, divulgação e partilha de

experiências/boas práticas nas áreas da IGND (por exemplo: reuniões da Equipa para a Igualdade na Vida Local; organização das semanas municipais para a Igualdade; etc).

Ao nível da Educação e Formação: Promover ações de capacitação, formação certificada e sensibilização para diferentes públicos-alvo (pessoal docente e não docente, capital humano da autarquia e das organizações dos diferentes setores de intervenção local) sobre temáticas relacionadas com a igualdade e não discriminação e/ou temáticas específicas (LGBTI+, Violência Doméstica, Tráfico de Seres Humanos, etc); a Inclusão nos Planos de Formação Internos dos Municípios de ações de formação sobre as questões da conciliação, a igualdade e não discriminação; e incentivar a integração da perspetiva da igualdade de género e não discriminação nas práticas educativas formais e informais (por exemplo: ações de sensibilização nas escolas sobre questões de igualdade nas acessibilidades, às profissões e ao mercado de trabalho, desconstrução de estereótipos; etc.).

Ao nível do Emprego: Promover políticas de promoção da igualdade e conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar a nível territorial, através da criação de parcerias, divulgação de apoios, e criação de medidas que premeiem as boas práticas de IG, não discriminação e conciliação, nas organizações do território concelhio e promover as boas práticas e a igualdade de oportunidades no acesso ao mercado de trabalho e ao exercício das profissões (por exemplo: ações de sensibilização para o combate à segregação sexual nas profissões e à violência, em contexto de trabalho, sobre as medidas de responsabilidade social, e de inserção socioprofissional de públicos diferenciados).

Ao nível da Diversidade: Sensibilizar e capacitar para a educação para a diversidade e interculturalidade, desconstrução de preconceitos e estereótipos socioculturais, promoção do emprego inclusivo, etc; a dinamização de iniciativas que promovam a sensibilização para as questões das minorias sexuais, numa perspetiva de desconstrução de estereótipos e educação para a diversidade; e promover o conhecimento sobre questões da Orientação sexual, Identidade e Expressão de género e características sexuais e LGBTIQ+ (Lésbicas, Gays,

Bissexuais, Transgénero e Intersexo), através de ações de sensibilização e informação.

Ao nível da Violência: Promover a capacitação, informação e formação certificada dos profissionais sobre estratégias de prevenção, intervenção e de combate a todas as formas de violência contra as mulheres e violência doméstica; difundir informação sobre os serviços, respostas, estruturas e recursos de apoio para situações de violência contra as mulheres e violência doméstica, existentes a nível local (serviços municipais e organizações do território); e garantir a existência e manutenção das estruturas/respostas de atendimento e apoio a violência contra as mulheres e violência doméstica a nível municipal e intermunicipal.

Seguiu-se a intervenção de **Olga Melo, pela Comunidade Intermunicipal de Tâmega de Sousa.**

A oradora interveio começando por apresentar a CIM, o processo e o histórico da região no que diz respeito à elaboração de Planos para a Igualdade.

Falando dos objetivos para o Plano Intermunicipal para a Igualdade no Tâmega e Sousa, que se baseiam essencialmente na Implementação/reforço de uma abordagem integrada de género no Município; na promoção da cidadania e educação para a igualdade; na promoção da Igualdade de Género e de oportunidades no acesso ao emprego e formação; em promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal; prevenir e intervir na violência de género ou doméstica; promover a igualdade de género na área da saúde; e reduzir as desigualdades sociais e de género no concelho, referiu que o Plano Intermunicipal para a Igualdade, amplia a visibilidade da Agenda da Igualdade; do corpo técnico e político em constante interação; Potencia a capacidade de combate aos problemas comuns; e pretende a otimização de recursos, nomeadamente pela partilha de meios técnicos e logísticos.

A apresentação terminou com a partilha de algumas ações desenvolvidas como são o caso da formação para os/as técnicos/as dos Municípios no âmbito da IG e não discriminação, violência doméstica, entre outras – Plano

Intermunicipal para a Igualdade e elaboração de uma plataforma colaborativa e observatório para a temática da Igualdade de Género.

Concluiu, referindo que é feita uma avaliação *on going* através do acompanhamento por parte da equipa externa de avaliação ao longo de todo o processo de elaboração dos Diagnósticos e PMIND, algo que é entendido como positivo. Porém, salientou dois fatores negativos, que são a dificuldade de cooperação das entidades externas, sentida através da baixa taxa de respostas aos inquéritos aplicados no âmbito da dimensão externa e o incumprimento do cronograma, sentido pelos atrasos na elaboração de documentos (não se encontram todos os municípios ao mesmo nível).

Sumula do primeiro painel

Do primeiro painel poder-se-á apurar que os Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação, sejam eles elaborados por município ou intermunicípios, carecem de um envolvimento transversal da entidade como das entidades externas. Um diagnóstico só poderá, de facto, espelhar a região e entidade se houver envolvimento, desde logo, na recolha de informação. O envolvimento político é imperioso em todas as fases, desde a recolha de informação até à elaboração e execução dos Planos Municipais para a Igualdade e Não Discriminação.

Foi ainda refletido que os municípios, ainda que pertencendo a uma única CIM encontram-se em fases distintas, tendo maturidades diferentes na área da Igualdade. Todavia, não obstante as diferenças, as ações que integram os diferentes Planos Municipais ou Intermunicipais para a Igualdade e Não Discriminação não são tão diversificadas, sendo até, bastante semelhantes entre si.

Sandra Saleiro, investigadora e docente do ISCTE_IUL moderou o 1º painel do dia 29 de setembro, tendo o primeiro município a intervir e falar sobre a “A abrangência da ENIND 2030: Partilha de Boas Práticas Municipais” o de Vila Nova de Gaia.

Herlander Oliveira partilhou as boas práticas de conciliação e promoção da igualdade de género da **Autarquia de Vila Nova de Gaia**, começando pelas práticas laborais que são:

Alargamento de atendimento ao público; o horário flexível para trabalhadores/as com responsabilidades familiares; a conceção de jornada contínua; a licença sem remuneração; a facilitação na marcação de férias; o acordo coletivo de trabalho; o programa de acolhimento de trabalhadores/as; a disponibilização de protetor solar e hidratante corporal e as iniciativas em dias temáticos. Para além dos referidos, em revisão têm o regulamento interno de horários e em preparação, o regulamento de pré-aposentação.

Como boas práticas no âmbito do apoio profissional e desenvolvimento pessoal, foram referidas: A realização de ações de formação para a promoção do equilíbrio na gestão profissional, pessoal e familiar; a avaliação de questões relacionadas com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, proteção da parentalidade e igualdade de género; a integração de trabalhadores/as com deficiência ou incapacidade; o apoio à formação profissional por iniciativa do trabalhador/a; e as consultas de nutrição e psicologia. Em avaliação, estão a realização de reuniões de equipa entre dirigentes e trabalhadores/as.

No âmbito dos serviços e benefícios, como boas práticas foram apresentados os seguintes: as consultas de medicina geral; os atos de enfermagem; a dispensa ao trabalho no dia de aniversário e na tarde do dia de aniversário de descendentes; a concessão de dois dias de férias suplementares; a redução do período anual de trabalho; equipamentos sociais para apoio a trabalhadores/as; as atividades de férias participadas para filhos/as de trabalhadores/as (universidade júnior e férias desportivas; o estacionamento grátis e as condições especiais em eventos e equipamentos e as condições especiais como descontos em alguns serviços e instituições de ensino.

Clara Silva, pelo **Município de Odemira**, interveio, apresentando as boas práticas de promoção da igualdade e combate à violência. Na sua intervenção, referiu que o Município atua como definidor de políticas públicas locais; como organização empregadora pública e como parceiro de uma estratégia local de promoção da igualdade e de combate à violência doméstica e de género e que

este compromisso se concretiza através de vários atos, nomeadamente do Protocolo Município -TAIPA – Projeto Igualando e referiu ter sido indicada a Conselheira Municipal para a Igualdade. Explanou referências importantes do Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género; do Plano Intermunicipal para a Igualdade; tais como o Concurso Literário de Igualdade de Género; a celebração do Dia Municipal para a Igualdade, tais como o Concurso Literário de Igualdade de Género; a elaboração do Plano Intermunicipal para Igualdade de Género – Odemira e Aljezur; do Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género e da adesão à Rede de Autarquias para a Igualdade. Ainda, através da criação do GAVA – Gabinete de Apoio à Vítima e ao Agressor do Concelho de Odemira e da Rede Local de Intervenção para a Igualdade no Concelho de Odemira (RLII). Entre 2016 e 2020 executaram o Plano Municipal para a Igualdade 2016-2020 na vertente interna e externa.

Também no Plano Intermunicipal para a Igualdade de Género Odemira - Aljezur 2017-2020, internamente realizaram Ações de Formação (Órgãos das Autarquias, Dirigentes e Técnicos) e procederam à adoção de linguagem inclusiva nos dois Municípios, assim como à revisão de regulamentos e formulários de programas municipais de cariz social, cultural e desportivo e consequente adoção de linguagem inclusiva e eliminação de situações de discriminação de género. Externamente, realizaram campanhas de rua; uma campanha temática sobre Violência Doméstica ou Parentalidade Partilhada ou Igualdade de Género no mundo do trabalho; produziram três curtas metragens e SPOT's (violência no namoro; violência na conjugalidade e violência no idoso); promoveram um prémio de Expressão Artística; comemoraram o Dia Municipal para a Igualdade (Caminhada da Ponte dirigida à Comunidade Escolar) e criaram o Gabinete de Apoio à Vítima.

Pelo **Município de Mangualde, Margarida Chaves**, interveio dando a conhecer o trabalho desenvolvido pela Autarquia, começando por caracterizar o Concelho e traçando a linha temporal do trabalho desenvolvido no âmbito da Igualdade. Formação, workshops, diagnósticos locais, ciclos de cinema da Igualdade, tertúlias, concursos e concursos literários, férias desportivas,

seminários, semana da igualdade, assim como assinalar o dia municipal para a igualdade; da pessoa portadora de deficiência; o dia internacional para a eliminação da violência contra as mulheres e da Mulher; campanhas pela não violência e a participação em projetos nacionais e internacionais, do qual destacaram o Projeto “Rede de Autarquias para a Igualdade” e o Projeto “+ Igual Viseu Dão Lafões”, são algumas das ações promovidas pelo Município de Mangualde em prol da igualdade.

Ações de formação em igualdade de género dirigida a pessoas do terceiro setor e de sistemas de gestão da conciliação e uma conferência sobre Mulheres e território foram também atividades promovidas pela Autarquia.

As dimensões de intervenção feitas pelo Município de Mangualde são diversas, tanto ao nível interno, como externo, dividindo-se em sete eixos de intervenção: Solidariedade Social; Educação e Participação; Emprego; Saúde; Cultura; Desporto e Política.

As boas práticas para a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal **Município de Loulé** foram apresentadas pela **Teresa Machado** que começou por caracterizar a Autarquia e o Concelho e passou para as etapas alcançadas ao nível do sistema de gestão. Em 2019 - Programa de Qualidade de Vida e Inovação Organizacional; a adesão ao Pacto para a Conciliação e Programa 3 em Linha e em 2020 a Certificação do Município de Loulé na NP 4552:2016 Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Foi o percurso percorrido e nesta linha de ação o Município de Loulé determinou que a sua Política da Conciliação assenta nos seguintes compromissos: promover medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal orientadas para a melhoria do bem-estar e da qualidade de vida; contribuir para o bem-estar, satisfação e produtividade dos/as trabalhadores/as; envolver de forma contínua as partes interessadas; estabelecer e manter canais de comunicação internos e externos e subscreve como princípio estruturante a igualdade e não discriminação.

Como boas práticas de conciliação implementadas e com impacto significativo na Organização e/ou nas partes interessadas, referindo o número de pessoas alcançado, destacou o dia de aniversário; tarde do dia do aniversário de descendente; vaga na creche e pré-escola da Fundação António Aleixo (Loulé); cheque brinde para filhos/as de trabalhadores/as; prenda e festa de Natal para filhos/as de trabalhadores/as; prenda e jantar de Natal para trabalhadores/as; Aulas de *aquafitness*, *Mix training* e treino funcional; utilização gratuita de instalações desportivas da Autarquia; ginástica laboral; consultas de medicina curativa e de nutrição; sessões de correção da postura corporal; protocolos de desconto em estabelecimentos comerciais locais; 50% de desconto nos bilhetes para espetáculos e cineteatro Louletano; passeios convívio; apoio ao cuidador informal; banco de voluntariado; “Seja bem-vindo/a”, ação de acolhimento e integração de novos/as trabalhadores/as; prémios CM Loulé (atribuído aos 25 e 35 anos de carreira); livro de elogios; horários flexíveis sempre que possível; tolerância de ponto divulgados no início do ano letivo; pequeno almoço com o Sr presidente; formação na área da conciliação; formação promotora do desenvolvimento pessoal e profissional dos/as trabalhadores/as; formação na área da liderança; formação na área da alimentação saudável; formação promotora da preparação para a reforma e um envelhecimento ativo e programa Qualifica.

Na área da comunicação, auscultam e avaliam a satisfação das partes interessadas; têm uma caixa de ideias (por email e suporte físico) e elaboraram um folheto com práticas de conciliação promovidas pela Câmara Municipal de Loulé (4ª versão).

Esta atuação tem surtido efeitos e como resultados apuraram que 91.9% dos/as trabalhadores/as conhecem as medidas de conciliação promovidas pela Autarquia; 77% sente-se ouvido/a e envolvido/a no Sistema de Gestão da Conciliação; 87.1% considera que o Sistema de Gestão da Conciliação está a melhorar a conciliação; 86.9% está satisfeito/a com a implementação do Sistema de Gestão da Conciliação, para além de os colaboradores/as deixarem palavras de satisfação, de incentivo e motivadoras.

“Práticas promotoras da Igualdade: caminho e perspetivas futuras em Cascais”, foi o mote para que **Ana Almada**, interviesse pela **Autarquia de Cascais**, começando por caracterizar a Autarquia e o Concelho. Referindo que em 1998 a autarquia assinou o protocolo com a CIG, traçou a linha de tempo e evolução na área da igualdade e combate à violência, até ao ano de 2022 em que receberam o selo de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Tendo tido como primeiro plano de ação no âmbito da Igualdade decorria o ano de 2012, como síntese dos principais resultados do diagnóstico para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade Entre Homens e Mulheres para o Município de Cascais, 2021-2024, destacou as medidas estruturais que integraram a dimensão de género, nomeadamente nos instrumentos de planeamento transversais que influenciam as políticas e estratégias que afetam o território; as evidências do investimento continuado realizado na área da IG e o compromisso ao nível interno (implementação do Sistema de Gestão de Conciliação (Município + 2 empresas municipais). Tendo referido com pormenor as fases desta implementação, partilhou algumas das boas práticas laborais do Município, como são o caso do horário flexível com a possibilidade de gestão do saldo entre 7h negativas e 7h positivas; o horário em regime de meia jornada; o horário a tempo parcial; o teletrabalho; direito a três dias de férias extra desde que a avaliação de desempenho seja positiva; o descanso digital e gestão do e-mail. No apoio profissional e desenvolvimento pessoal, salientou as seguintes boas práticas: academia Cascais; formação profissional que inclui ações de formação de âmbito comportamental e orientadas para o desenvolvimento pessoal e a bolsa de desenvolvimento pessoal. Quanto aos serviços e benefícios, referiu o seguro de saúde de grupo; a dispensa do dia de aniversário; a colónia de férias a valor reduzido; refeições municipais e refeições sociais gratuitas; consultas de medicina curativa, psicologia, osteopatia, nutrição, enfermeira; acompanhamento psicossocial; fruta em todos os edifícios da CM; bolsas de estudo para familiares; prenda Natal para filhos(as) e cabaz de Natal.

No âmbito do combate à violência doméstica, no fórum municipal contra a violência, enquanto estrutura aberta que funciona como plataforma interinstitucional de articulação e concertação de respostas na área que conta

com 42 membros e no qual integram vários projetos que visam prevenir e combater a violência doméstica que incide também com agressores conjugais.

“Plano Municipal para a Igualdade 2021 – 2022, 1 Plano, 2 Dimensões” foi o título dado à intervenção feita pelo **Miguel Almeida**, em representação do **Município da Amadora**, que começou a sua intervenção caracterizando o Concelho e a Autarquia, assim como referindo qual foi o caminho percorrido pela igualdade, no qual salientou os sucessivos Planos para a Igualdade com a duração de um ano cada e que incidiram na vertente interna e externa. Na vertente “Dimensão Externa”, como boas práticas partilhou que foi feito um levantamento de boas práticas promotoras de Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Género no tecido associativo e empresarial da cidade; a elaboração síntese de boas práticas e divulgação do mesmo; a formação específica (para organizações do município, no âmbito da rede social); a dinamização de fóruns comunitários sobre esta temática (grupo de jovens, workshops, dinâmicas de grupo); o balcão de inclusão (atendimento especializado para pessoas com deficiência); a criação do SAEVV (Serviço de Atendimento Especializado a Vítimas de Violência); a dinamização de programas de férias na cidade (sub 15 e 16+); PEES – Plano Estratégico para o Envelhecimento Sustentável (Dinamização de um leque de apoios para 65+, desde férias, ocupação de tempos livres, cuidados no domicílio, apoio ao cuidador, etc...); a atribuição do prémio e selo “Empresa Solidária”; foi içada pela 1ª vez em 2022 a bandeira LGBTI+; comemoração do dia municipal para a igualdade e elaborado o plano municipal para integração de migrantes. A “Vertente Interna” visou fomentar a linguagem promotora de igualdade em todos os documentos da CMA e AMA; criar guia para adoção de linguagem/comunicação inclusiva nos serviços; tratamento de informação desagregada por género; formação/workshops/ações de sensibilização especializada; campanhas internas orientadas para a adoção de comportamentos que visem a igualdade de género e não discriminação; código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho; agilização do processo de autorização de jornada contínua – a decisão cabe agora ao dirigente mais próximo do/a trabalhador/a; várias modalidades de

organização do tempo de trabalho (ex: teletrabalho); crédito do gozo de não trabalho (3.5h/mês); dia de aniversário (por Despacho); tolerâncias de ponto (por Despacho); Creche Municipal destinada, exclusivamente, aos filhos dos/as trabalhadores/as; protocolos com vários serviços de proximidade, com condições especiais de acesso para trabalhadores/as; protocolo com o CCDTCM (Centro de Cultura e Desporto dos Trabalhadores da Câmara Municipal da Amadora) para a atribuição de um *voucher* no Natal aos trabalhadores e respetivos filhos; consultas de nutrição, psicologia e atendimento social para trabalhadores/as e incentivo à formação, interna como externa, assim como e para obtenção de maior escolaridade (Centros Qualifica Amadora).

Enquanto desafios para o futuro referiram desejar envolver outros parceiros da cidade na construção, implementação e avaliação do plano; envolver e implicar outras entidades parceiras internas; mobilizar e comprometer a participação efetiva de todos os intervenientes internos e um maior incentivo para utilização da licença parental partilhada.

Sumula do segundo painel

Com seis intervenções ricas que se focaram na partilha de boas práticas no âmbito da promoção da igualdade, medidas de conciliação entre a esfera profissional, familiar e pessoal e apoio a vítimas de violência doméstica, foram diversificadas as práticas que cada município tem ao dispor dos seus colaboradores e colaboradoras, mas também dos seus e das suas munícipes. É perceptível o trabalho que os municípios portugueses têm desenvolvido progressivamente ao longo das duas últimas décadas e a importância política que tem vindo a ser dada a estas matérias que nas autarquias intervenientes é colocada como prioritária nas suas políticas. A importância dada às questões da inclusão LGBTI+ é algo que também ficou clara nas intervenções, ou seja, colocada já na ordem do dia, como discriminações a combater e eliminar.

De salientar as medidas que objetivam promover a melhor qualidade de vida dos colaboradores e colaboradoras, todas focadas no seu bem-estar e

felicidade, o que se reflete no seu envolvimento na visão, missão e valores da entidade e consequentemente na retenção de talentos existentes em todos os municípios intervenientes. Paulatinamente, os benefícios não são vistos como algo que estar simplesmente a ser dado aos colaboradores e colaboradoras, mas antes como um investimento que rapidamente trará retorno para a entidade, enriquecendo-a, tornando-a mais competitiva, produtiva e rica, pois com colaboradores/as felizes, há mais felicidade, produtividade, eficiência e eficácia.

Moderado pelo **Nuno Gradim**, em representação da **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, delegação Norte**, o 2º painel do dia 29 de setembro, abordou “A abrangência da ENIND 2030: a transversalidade do trabalho desenvolvido por ONG’s, Associações e Autarquias”. Este painel objetivou abordar as áreas que integram a ENIND - Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação, enquanto instrumento relevante, fundamental e orientador das questões da Igualdade no nosso país.

A primeira intervenção feita por **Ana Paixão**, que é presidente da **Associação Questão de Igualdade** trouxe-nos o tema “O Trabalho em Rede enquanto Estratégia para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens”, tendo começado por apresentar a mesma como sendo uma Associação sem fins lucrativos, criada em 2008, para desenvolver ações de inovação social, através da participação, intervenção e representatividade, potenciando a erradicação de todas as formas de discriminação.

Referindo que tem como missão a conceção e desenvolvimento de projetos e iniciativas que pretendem responder de forma eficiente e inovadora aos desafios da sociedade contemporânea, fomentando a qualidade de vida de todos/as os/as cidadãos e cidadãs, promovendo os valores da Cidadania e Igualdade, salientou como princípios basilares de atuação o pilar nº 5 dos ODS e a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual (ENIND).

Atualmente, a Associação encontra-se a dinamizar vários projetos, de entre os quais a oradora destacou e explanou os seguintes: “Pensar Global, Agir

Local”, que atua na promoção do trabalho em rede, Inovação e Mudança de Mentalidades; “Crescer+Igual - Primeiros Anos”, programa de Integração da Igualdade de Género na Educação Pré-Escolar; “Oficina dos Afetos – Educar para a Igualdade”, que se trata de um programa integrado, de base local com vista à promoção de competências relacionais assente na promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens e de uma cultura de afetos, envolvendo crianças, famílias e educadores/as de Infância; “Igualdade – Fórum Economia Social”, no qual foram feitos diagnósticos Organizacionais - IMH e Conciliação e ações de Capacitação – IMH e Conciliação.

Inês Vieira, enquanto representante da **Associação Planeamento da Família** (APF) abordou o tema “Tráfico de Seres Humanos (TSH): Sinalização, Assistência e Integração”, que iniciou a sua intervenção explicando as origens da Associação. Fundada em 1967 com estatuto de IPSS e atua nas áreas da Saúde Sexual e Reprodutiva, dos Direitos Sexuais e Reprodutivos, da igualdade de oportunidades, da igualdade de género e da defesa dos direitos humanos.

Atualmente possui seis respostas específicas para assistência a vítimas de Tráfico de Seres Humanos. Um Centro de Acolhimento e Proteção para vítimas mulheres e seus filhos menores (2008) e cinco Equipas Multidisciplinares Especializadas para Assistência a Vítimas de TSH (2012) integram a APF.

Tendo referido quais as questões relacionadas com o Tráfico de Seres Humanos e os critérios para que tal seja considerado como tal, completou a sua apresentação, revelando alguns dados estatísticos, as causas, os fatores de vulnerabilidade e as questões relacionadas com a sinalização. Apresentou ainda os Serviços Especializados de Assistência Vítimas TSH - EMEs, as Redes Regionais de Assistência Vítimas TSH; falou dos benefícios de uma abordagem em Rede ao Fenómeno TSH e deu a conhecer os Centros de Acolhimento e Proteção a Vítimas de Tráfico de Seres Humanos (CAP).

Ainda no mesmo painel a participação da **Associação Plano I**, na pessoa de **Tiago Freitas** abordou o tema LBBTI tendo como título, “Questões LGBTI - Redes, recursos e parcerias para uma intervenção inclusiva”.

A Associação Plano I é um Centro de Respostas às Populações LGBTI e o Centro Gis é uma estrutura cofinanciada pelo Fundo Social Europeu no âmbito do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego (POISE) do Portugal 2020 que disponibiliza a pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexo (LGBTI), a familiares e *significant others*, serviços gratuitos e especializados tais como: Estrutura de atendimento a pessoas LGBTI vítimas de violência doméstica e/ou de género; apoio psicológico; psicossocial; jurídico e médico (psiquiatria e endocrinologia); faz a articulação com serviços de saúde no caso dos processos de afirmação de género; dispõe de grupos terapêuticos e de desenvolvimento de competências pessoais e sociais; o departamento técnico-pedagógico; a formação de públicos estratégicos (área social, direito, saúde, educação, comunicação social); a produção e divulgação de materiais; assim como uma linha telefónica de apoio 24 horas.

De entre as maiores problemáticas referiu que se destacam o insulto social; a invisibilidade e o isolamento; a discriminação ao nível da integração social; a integração escolar e o acesso ao emprego.

Os objetivos de intervenção futura passam pela promoção de consciência coletiva sobre o tema, a disseminação de maior conhecimento e a promoção de desenvolvimento de competências dos técnicos e técnicas que trabalham nesta área de atuação.

Para abordar a área da violência doméstica e de género, intitulando a intervenção como “Prevenção e Combate à Violência Contrás as Mulheres e à Violência Doméstica”, seguiu-se a intervenção de **Carla Melo**, representando o **Município da Póvoa de Lanhoso** com o Serviço para a Promoção da Igualdade de Género e Oportunidades (SIGO). Começando por apresentar sucintamente o serviço criado em 2010 e os seus principais objetivos que são o de ampliar/construir mecanismos existentes na área da prevenção dos comportamentos violentos; promover a igualdade, o respeito pelos direitos

humanos e cidadania; informar, acompanhar, apoiar e encaminhar vítimas de Violência Doméstica e seus familiares diretos, proporcionando-lhes uma efetiva melhoria da sua condição de vida e novos projetos de vida; desconstruir estereótipos, preconceitos e mitos associados à Violência Doméstica e de Género; desocultar o fenómeno social que é a Violência Doméstica e de Género; construir uma sociedade verdadeiramente inclusiva, justa e livre; promover a cidadania ativa e estreitar os processos de comunicação e de articulação das diferentes entidades com responsabilidade e legitimidade para a intervenção social.

Com duas vertentes de trabalho que se complementam, o SIGO incide de forma interventiva e preventiva, sendo que nesta vertente (preventiva) têm sido realizados trabalho, tal como: ações de informação dirigidas aos diferentes agentes locais que integram a Rede Social e em especial aos que integram o protocolo de parceria; ações de sensibilização e formação dirigidas a públicos específicos (famílias, crianças e jovens, docentes e não docentes, utentes de centros de convívio e centros de dia, etc.); organização e difusão da informação disponível na área da proteção e apoio a situações de violência; elaboração de materiais informativos (guia combate à VD, guia promotor da linguagem inclusiva, *flyers*, etc); planos Municipais para a Promoção da Igualdade e Não Discriminação; Promoção de atividades publicas, como fóruns, palestras, seminários, *workshops* e outras, nomeadamente em dias temáticos; Promoção da Semana Municipal para a Igualdade e Não Discriminação (19 a 25 de novembro).

Apresentando as atividades realizadas no pretérito ano e projetando um vídeo em que um elemento da Direção e três alunos do Agrupamento de Escolas da Póvoa de Lanhoso referiam qual é, na sua perceção e entendimento, a importância da realização de atividades pelo SIGO, foram partilhados os dados estatísticos, como o número e o tipo de acompanhamentos realizados; a caracterização etnográfica das vítimas e a evolução processual comparativa entre 2011 e 2021 fizeram parte da intervenção. Foi ainda referido quais são as áreas de intervenção na vertente interventiva do SIGO, relacionam-se estas maioritariamente no âmbito emocional; segurança; alimentar; habitacional;

psicológico/psiquiátrico; trabalho da autoestima das vítimas e promoção dos cuidados relacionados com vestuário, calçado, mobiliário, entre outros.

A intervenção terminou, com o testemunho de uma pessoa acompanhada pelo serviço, que *in loco* partilhou a sua experiência pessoal e referiu em que medida o serviço constitui um suporte para a sua vida e capacidade de romper com uma relação violenta e tóxica, elaborando um novo projeto de vida, rumo à sua realização e autonomia com os seus três filhos/as.

Sumula do terceiro painel

Sendo a preocupação central da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2030 a eliminação dos estereótipos, plasmada nos três Planos de Ação através de medidas concretas a prosseguir no primeiro período de execução até 2021: Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH); o Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD) e o Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC), ao qual neste painel se juntou o Plano de Ação para a Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (PAPCTSH), foi possível perceber qual é o trabalho que cada entidade executa para que os objetivos da ENIND seja concretizável até 2030.

De destacar, que esta estratégia assenta em três linhas de atuação transversais: a interseccionalidade, dado que a discriminação resulta da intersecção de múltiplos fatores; a territorialização, reforçando que as políticas públicas devem adequar-se às características e necessidades territoriais e as parcerias, numa lógica de partilha de práticas, de corresponsabilização e de otimização de meios e redes, redes estas que, quer seja ao nível das organizações não governamentais, associações ou municípios estão a funcionar, percebendo-se existirem nas diferentes áreas de intervenção, sendo algumas delas de abrangência territorial nacional.

Moderado pela **Vice-presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, Fátima Moreira**, no 1º painel do dia 30 de setembro, a primeira entidade a intervir foi a **Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, na pessoa do seu vice-presidente, Manuel Albano**, cuja intervenção se subordinou ao tema:” A semana dos 4 dias de trabalho: Conciliação ou sobrecarga?”

Sendo um tema atual, pertinente, mas para o qual ainda não existe regulamentação, a semana dos quatro dias de trabalho poderá ser entendida como uma medida de conciliação para algumas pessoas, mas também de sobrecarga para outras tantas pessoas, dado que as tarefas inerentes a cada função terão que ser executadas. Num momento em que algumas entidades já testam esta semana, predomina a ideia que será à sexta-feira o dia que não será de trabalho. Todavia, em momento algum, alguém o terá referido. Menos um dia, pressupõe apenas e tão só, isso e qualquer outro dia da semana poderá ser o dia “suprimido”.

Seguiu a intervenção do **Grupo Salvador Caetano**, representada por **Bruno Santos** que abordou o tema ”A conciliação vida pessoal e profissional no caminho por um amanhã melhor”, que iniciou por apresentar e caracterizar o Grupo, cujo lema é “ajudamos as pessoas a moverem-se”.

Como tem evoluído o mercado de trabalho; o que significa, hoje, a conciliação pessoal/profissional?; o que diz o mercado de trabalho quando questionado sobre as medidas a promover para um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional? foram algumas das questões levantadas pelo orador, questões às quais tentou dar resposta através do exemplo da entidade para a qual a conciliação da vida pessoal/profissional está integrada na estratégia de sustentabilidade do grupo, sendo um dos seus eixos de atuação: diversidade e inclusão; conciliação da vida pessoal e profissional; conhecimento; recursos hídricos e economia circular; sustentabilidade energética e neutralidade carbónica.

Partilhou também que na Salvador Caetano existe um programa de carreira e desenvolvimento de competências que inclui um conjunto de parcerias

em serviços associados para benefício dos colaboradores e colaboradoras que são: Academi@ Ser Caetano (programas de desenvolvimento avançado; programas de desenvolvimento *Flash*; metodologia presencial, digital e híbrida); mobilidade interna e mobilidade internacional.

O Grupo Salvador Caetano tem ainda uma fundação com o nome do fundador da empresa. A Fundação Salvador Caetano promove fins de solidariedade social destinados aos colaboradores e suas famílias, tais como: participação de despesas de saúde como exames e análises clínicas, consultas, internamentos e intervenções cirúrgicas; pagamento de quotas no INATEL; prémios de conclusão de ciclos académicos; subsídios de estudo para formações externas avaliadas como estratégicas e subsídios de nascimento, casamento e morte.

O “Clube Ser” confere um conjunto de parcerias em serviços associados para benefício dos colaboradores/as. A saber: clínicas médicas e estéticas, ginásios e academias desportivas; eventos culturais, restauração e hotelaria; desenvolvimento de sorteios, torneios (desportivos e digitais), iniciativas e eventos internos e escolas, livrarias e instituições de ensino para os colaboradores e os seus filhos/as.

A concluir partilhou que o grupo, à semelhança de todo o setor empresarial se depara com desafios, dos quais destacou: a dicotomia indústria/serviços; as medidas extra de compensação para as funções não abrangidas pelo trabalho flexível; o bem-estar físico e psicológico: promover soluções que possam apoiar os colaboradores/as através de parcerias e programas que promovam o bem-estar físico e mental; o reforço da cultura da organização: com o crescimento do trabalho à distância, é importante garantir o compromisso e o alinhamento dos colaboradores/as com os valores da organização; a adaptação dos benefícios e a capacidade de adaptar/desenvolver os benefícios oferecidos, às atuais dinâmicas do mercado de trabalho (ex: trabalho remoto).

Fechou a partilha com uma frase de Salvador Fernandes Caetano, que quis salientar “***O fator humano é, no seu todo, o mais valioso ativo das empresas***”.

Sumula do quarto painel

O principal “motor” das entidades, sejam elas privadas ou do setor público, são as pessoas. Pessoas felizes são pessoas produtivas e para isso há uma necessidade enorme de lhes proporcionar as melhores condições que visem conciliar as diferentes esferas da vida. Há, porém, desafios de diferente ordem que não são fáceis de alcançar, pois cada pessoa é única e não haverá soluções que satisfaçam todas as necessidades. Ainda assim, cada situação, cada solução e cada medida a implementar deve ter em conta a panóplia de características pessoais e profissionais, que cada organização e que uma sociedade tem. A gestão da diversidade é uma maneira de combater a discriminação no mercado de trabalho e reforçar a luta pela igualdade de direitos de todos os/as profissionais.

Subordinado ao tema, “Síndrome do *Burnout* ou *stress* profissional: Um problema do indivíduo ou do seu contexto? Medidas preventivas e de combate”, **Maria José Lourenço**, moderou, em representação da **Autarquia da Póvoa de Lanhoso**, o 2º painel do dia 30 de setembro.

Começou este painel com a intervenção do **Doutor António Rui Gomes**, **docente e investigador na Universidade do Minho** que, identificando a sua equipa de trabalho, se focou essencialmente na relevância social; na definição; na intervenção e no fenómeno e no ECV.

Partilhou alguns dados da OMS – Organização Mundial de Saúde, que a título de exemplo indica que cerca de 50% dos trabalhadores/as de toda a população mundial estão insatisfeitos/as com o seu trabalho e que desordens mentais estão incluídas na lista das dez principais doenças e lesões relacionadas com o trabalho e ainda que em 2006: 40% dos profissionais referem que a sua

atividade é muito ou extremamente stressante e pelo menos 26% sentem-se em “*burnout*”; ou que cerca de 75% das pessoas que consultam psiquiatras apresentam problemas relacionados com a falta de satisfação profissional, ou ainda que problemas de saúde mental e desordens relacionadas com o *stress* ocupacional são a maior causa de mortes precoces. Estes dados, foram completados com outros que se reportam às consequências ou efeitos. O *stress*/esgotamento custa às empresas americanas 300 biliões de dólares/ano em absentismo, baixa produtividade, “*turnover*” e cuidados de saúde (APA, 2006); é responsável por 25% do absentismo na UE, durante períodos de duas ou mais semanas; custa aos estados membros da UE cerca de 20 mil milhões de euros anuais e nos anos 80 do séc. XX foram designados pelos meios de comunicação social como a “*década do stress*”.

Existindo um conjunto de fatores internos e externos que alteram o nosso funcionamento, num sentido positivo ou negativo, com potencia suficiente para produzir estragos, o *stress* tem consequências como o esgotamento, entendendo-se este como um estado de cansaço mental, emocional e físico, por parte do indivíduo, devido a uma dedicação persistente a um objetivo que não consegue alcançar (Maslach, 1981) e que tem três dimensões:

1. Exaustão emocional: sentimentos de sobrecarga emocional e exaustão devido às exigências do trabalho. Por exemplo “Sinto-me cansado/a!”; “Não tenho vontade de ir trabalhar!”; “Sinto que o trabalho tomou conta da minha vida!”.

2. Despersonalização: respostas “frias”, impessoais ou mesmo negativas dirigidas àqueles a quem se prestam serviços. Por exemplo “Não tenho paciência! Não me interessa o que pode acontecer”; “Dá-me igual! Tornei-me insensível!”.

3. Realização pessoal: sentimentos de competência profissional e de sucesso no trabalho com pessoas. Com baixa realização. Por exemplo “Não sei para que faço isto!”; “Perdeu o interesse!”; “Não tenho objetivos!”; “Nada me entusiasma!”.

Sendo necessário intervir, esta intervenção passará por três níveis:

Intervenção primária – Que abordará a cultura organizacional; Estrutura organizacional; Capacitação profissional; Organização do trabalho.

Intervenção secundária - Ambiente relacional; Adaptação ao trabalho; Tomada decisão.

Intervenção terciária - Hábitos de vida; Medicina laboral; Terapia laboral.

A ECV atua em seis domínios: Perspetivar (Pro Planear: promoção e gestão do tempo); Desbloquear (Pro Stress: promoção e gestão do stress); Explicar (Pro Interagir: promoção da comunicação); Influenciar (Pro Líder: promoção da eficácia da liderança); Unir (Pro Equipa: promoção da eficácia da equipa) e Propósito (Pro Atuar: Promoção da motivação).

Saber mais em:

www.ardh.pt ardh@psi.uminho.pt www.e-cv.pt geral@e-cv.pt

Seguiu-se a intervenção de **Maria Del Pilar Mosteiro, docente e investigadora na Universidade de Oviedo, Espanha**, que apresentou os resultados de um estudo sobre *Burnout* realizado com profissionais de área de enfermagem de três países, Portugal, Espanha e Brasil.

Começando por referir que o *Burnout* é uma resposta ao *stress* excessivo em contexto de trabalho que se caracteriza por se sentir emocionalmente esgotado/a e carente de recursos emocionais (esgotamento emocional); resposta negativa e distante a outras pessoas e perda de ideais (despersonalização); e diminuição dos sentimentos de competência e desempenho no trabalho (redução de realizações pessoais).

Continuou referindo que *Maslach* teorizou que o *Burnout* é um estado que ocorre como resultado de um desajuste prolongado entre uma pessoa e pelo menos uma das seis dimensões de trabalho a seguir que são:

1. Carga de trabalho: carga de trabalho excessiva de tal forma que a recuperação não pode ser alcançada;

2. Controlo: os funcionários não têm controle suficiente sobre os recursos necessários para concluir ou executar seus trabalhos;
3. Recompensa: falta de recompensa adequada pelo trabalho realizado. As recompensas podem ser financeiras, sociais e intrínsecas (ou seja, o orgulho que se pode sentir ao fazer um trabalho);
4. Comunidade: Os/As funcionários/as não percebem uma sensação de conexões positivas com seus colegas e gerentes, levando à frustração e reduzindo a probabilidade de apoio social;
5. Justiça: Uma pessoa percebe a existência de injustiça no local de trabalho, incluindo desigualdade na carga de trabalho e remuneração;
6. Valores: Os/As funcionários/as sentem-se compelidos/as pelo trabalho a agir contra os seus próprios valores e aspirações ou quando vivenciam conflitos entre os valores organizacionais.

Prosseguiu dando a conhecer que existe um instrumento que serve para medir o *Burnout*, sendo este o inventário do *Maslach Bournout* (MBI), enquanto instrumento mais utilizado internacionalmente para medir o *Burnout*.

A terminar, deu a conhecer os dados sobre o estudo anteriormente referido que indica que as dimensões do esgotamento são associadas a algumas características sociodemográficas e laborais, tais como: idade, categoria profissional, local de trabalho, regime de trabalho, turno de trabalho, duração de experiência de trabalho, tempo de trabalho no mesmo lugar e consideração do trabalho desgastante.

O estudo que teve uma amostra de 1.052 enfermeiros (306 de Porto, Portugal, 269 de Oviedo, Espanha e 477 de S. Paulo, Brasil), concluiu que o efeito do tipo regime de trabalho no *Burnout* é diferente dependendo do país. Em Portugal, o turno rotativo está associado a um maior nível de *Burnout*, ao invés do Brasil e da Espanha, onde um turno fixo é o que está associado a um maior nível de exaustão.

Como comentário final, a oradora referiu que os resultados têm implicações para o campo de estudos e práticas em saúde do trabalhador e trabalhadora, revelando a necessidade de criação de medidas de proteção à

saúde mental dos/as profissionais da equipe de saúde, especialmente da enfermagem.

O Encontro terminou com a intervenção de **Marina Gregghi Sticca, docente e investigadora na Universidade de São Paulo, Brasil** que falou sobre a revisão sistemática de intervenção em Síndrome do *Burnout* que objetivou identificar as características de programas de intervenção voltados para a Síndrome de *Burnout* (SB); analisar a efetividade de diferentes intervenções em reduzir o *Burnout* e identificar como a terapia cognitiva comportamental (TCC) tem sido utilizada nestas intervenções. Passando a explicar quais são os tipos de intervenção em Síndrome de *Burnout*, referiu que estes são individuais, grupais e organizacionais, e que os resultados de estudos concluem que as intervenções individuais geram resultados de curto prazo; a combinação das intervenções individuais e grupais proporcionam resultados mais duradouros e ainda que os estudos apontam que intervenções combinadas (organizacionais e individuais) trazem melhores resultados.

Como metodologia utilizada para o estudo referiu os questionários e outros instrumentos certificados, assim como, nas intervenções individuais, tenham sido usadas técnicas de reestruturação cognitiva, técnicas de relaxamento, treino de habilidades sociais, psicoeducação e resolução de problemas, intervenções Psicológicas Positivas (IBPs), *Mindfulness*, Grupos de reflexão e técnicas de atenção plena. A nível organizacional recorreram a mudança de jornadas de trabalho. Como resultados concretos, registou-se uma diminuição em 31.8% da exaustão emocional e 22.7% de diminuição da despersonalização.

Como conclusão deste estudo, registou-se um predomínio de intervenções individuais e/ou grupais para a SB (92% das intervenções) em detrimento das intervenções organizacionais e intervenções compostas por ambas as estratégias; as intervenções analisadas reduzem *Burnout* ou alguma de suas dimensões (59% apresentaram efeitos positivos no *Burnout*); predomínio do MBI como instrumento de avaliação (64% das intervenções) e uso de técnicas cognitivas comportamentais; revisão aponta que as intervenções em

Burnout são efetivas e dificuldades em realizar intervenções no nível organizacional.

Afiguram-se limitações e implicações para pesquisas futuras. Como limitações apontou as bases de dados, a dificuldade em comparar as intervenções (diferentes tipos de participantes e a duração da intervenção). A revisão aponta que as intervenções em *Burnout* são efetivas; há dificuldades em realizar intervenções no nível organizacional e as intervenções com amostras pequenas, breves e com período curto de *follow-up*.

Apresentou um segundo estudo que versou sobre desenho do trabalho e síndrome de *Burnout*. Este estudo teve como objetivo propor intervenções focadas em aspectos organizacionais, mais especificamente relacionadas ao desenho do trabalho, para a prevenção ou a redução da Síndrome de *Burnout* (SB).

Salientando o que é entendido por “Redesenho do Trabalho”, esclareceu que é o meio pelo qual as características do trabalho podem ser alteradas para melhorar a qualidade do trabalho (pode partir de chefias ou por parte dos trabalhadores) (Grant & Parker, 2009), referiu que as conclusões deste estudo dizem que a apresentação de possibilidades de aplicação em organizações: tem por objetivo propor ações aos profissionais nos diferentes contextos de trabalho, de forma a prevenir e reduzir a SB.

Como? Através do desenho de um novo cargo ou de cargos de uma nova organização/empresa, no redesenho de cargos existentes e no planejamento de programas de intervenção que atendam de forma contextualizada a relação, indivíduo – trabalho - organização.

Ações dessa natureza poderão contribuir: não só para evitar a SB, mas também para promover a melhoria da qualidade de vida e da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras com importantes ganhos para as organizações.

Mais informação em @labpotusp.

Sumula do quinto painel

O *Burnout* é uma doença que embora apenas recentemente tem ganho

alguma importância e espaço de debate e interesse de investigação, é referida como existindo, pelo menos desde a década de 80 do século passado, portanto com cerca de quatro décadas.

Os estudos apontam vários motivos para a sua existência, porém, também, algumas indicações para o prevenir e curar. Não obstante deixar marcas psicológicas graves e causar um grande sofrimento, ao *Burnout* continua a não ser dada a atenção devida.

Se é uma doença do indivíduo ou do contexto? Tudo indica que ambos serão indissociáveis e que carece de um olhar mais atento, tanto do trabalhador e trabalhadora, como por parte de entidade empregadora.

Informações complementares

No acolhimento do 1º dia (28 de setembro) foi feita uma receção e oferta de *transfer* às pessoas que se deslocaram para o evento, recorrendo a autocarro ou comboio. Foram recolhidos junto à central de camionagem e à central da CP de Braga. Foram 9 as pessoas que usufruíram deste serviço.

Pelas 11h, realizou-se a sessão solene do evento com a receção dos/as participantes no Salão Nobre da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso pelo senhor Presidente e Sra. Vice-presidente da Autarquia.

No final, todas as pessoas participantes foram transportadas para as instalações da Diver Lanhoso onde decorreu todo o evento, começando pelo 1º almoço.

Participantes

No dia 28 de setembro de 2022

29 pessoas (8 do sexo masculino e 21 do sexo feminino)

De manhã, a sessão de boas vindas, contou com a presença e intervenção do Sr Presidente e da Sra. Vice-presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso.

De tarde, a sessão de abertura que contou com a presença e intervenção do Sr. Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, a presença da Sra. Vice-presidente e a presença e intervenção da Sra. Secretária de Estado da Igualdade e Migrações.

Um painel com a intervenção de três oradores/as, sob a moderação de uma pessoa convidada.

Dia 29 de setembro de 2022

Os dois painéis durante a manhã contaram com a presença de três oradores/as em cada um dos painéis e uma moderadora convidada.

Um painel durante a tarde, contou com a presença de cinco oradores/as, tendo uma destas participado em formato *on-line*. Um convidado moderou o painel.

33 pessoas (8 do sexo masculino e 25 do sexo feminino)

Dia 30 de setembro de 2022

Foram promovidas visitas culturais durante a manhã a 19 participantes (4 do sexo masculino e quinze do sexo feminino).

O 1º painel da tarde, contou com a presença de três oradores/as e uma moderadora.

O 2º painel contou com três oradores/as, tendo duas destas participado em formato *on-line* por uma ser de Espanha e outra do Brasil.

31 (7 do sexo masculino e 23 do sexo feminino).

Materiais oferecidos

Todas as pessoas participantes receberam materiais de divulgação do projeto IGUALDADES, nomeadamente: um caderno de notas A5 com capa

grossa; uma esferográfica; uma garrafa de vidro; uma *power bank* e material de divulgação das principais atrações turísticas do Concelho.

Custos

O Encontro Internacional de Partilha de Boas Práticas foi cofinanciado pelo mecanismo financeiro, através do projeto aprovado e correspondente ao AVISO Nº POISE- 22-2020-03, tipologia de operações 1.06 - Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade

Propostas de melhoria

Salientam-se três situações como fatores a melhorar no futuro. Sendo um o fator climatérico e que não pode ser controlado, mas que influenciou negativamente e agudizou o fator que se mencionará de seguida, ressalva-se a possibilidade de se prolongar os momentos de pausa em que se verificou um investimento por parte das pessoas participantes, falando e convivendo entre si. A comunicação do evento, foi, de facto, o ponto menos positivo. Deverá, no futuro, ser dada especial atenção à divulgação da atividade, através de uma massiva comunicação, recorrendo aos diferentes canais da Autarquia que se encontram disponíveis e eventualmente recorrendo àqueles que são das entidades parceiras.

Biografia dos Oradores e Oradoras

Painel, dia 28 de setembro de 2022

Cristina Queiroga

Licenciou-se em Serviço Social, pelo Instituto Superior de Serviço Social do Porto, em 1994. Iniciou a sua vida profissional na Santa Casa da Misericórdia de

Boticas, em 1994, como Técnica Superior de Serviço Social, no Projeto de Luta contra a Pobreza e exclusão Social. Em 1997, ingressou no Município de Boticas como Técnica Superior de Serviço Social, passando em 2002 para Chefe de Divisão de Educação e Desenvolvimento Social até ao presente.

Integrou/integra: A Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Boticas de 2009 até 2018; o Núcleo Local de Inserção do RSI até 2022; a Comissão Municipal do Idoso até ao presente; a Comissão Municipal de Educação e o Conselho Geral de Educação até ao presente; a Conselho Municipal de Ação Social – Rede Social até ao presente; a Equipa para a Igualdade na Vida Local e Ponto Focal, desde 2021 até ao presente.

Assumiu/assume a função de coordenadora: Das competências na área da Educação; do Núcleo Local de Inserção e do SAAS desde 2022; dos Planos Integrados e Inovadores de Combate ao Insucesso Escolar, de 2018 a 2022; do Cultura para Todos, de 2020 até ao presente; do GIP, desde 2019 até ao presente; do CLDS4G, desde 2020 até ao presente; do Projeto Recordar é Viver, desde 2019 até ao presente.

Rafael Amorim

É Doutorado em Direito, pela *Faculdade Ciências Jurídicas y del Trabajo, Universidad de Vigo*, 2020.

É Mestre em Direito, pela Escola de Direito da Universidade do Minho, 2019.

Possui licenciatura em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa, 2000.

Desde 2020 é Primeiro Secretário Executivo na Comunidade Intermunicipal do Cávado.

De 2019-2020 exerceu funções na Inspeção Geral de Finanças – auditoria e assessoria jurídica. Entre 2019–2010 na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte – Programas Operacionais Regionais do

Norte – ON.2 e norte 2020 – auditoria, assessoria jurídica e técnica e coordenação de unidade de apoio jurídico.

De 2010 a 2007 exerceu funções como Chefe do gabinete de apoio à presidência na Câmara Municipal de Gondomar.

Entre 2007 e 2010 exerceu advocacia;

Desde 2012 é formador e consultor em Contratação Pública, Urbanismo, Autarquias Locais, Recursos Humanos na Administração Pública, Financiamento da União Europeia e Igualdade de Género.

No Instituto Nacional de Administração, IP, Instituto de Gestão e Administração Pública, Centro de Estudos Judiciários, Agência para o Desenvolvimento e Coesão, IP, *European Institute of Public Administration*, entre outros.

Como Investigador Colaborador do JusGov - Centro de Investigação em Justiça e Governança, na Universidade do Minho, onde desempenhou funções públicas em diversas entidades da administração pública e funções privadas em meio associativo.

Olga Melo

É licenciada em Gestão de Empresas pelo Instituto Politécnico de Bragança.

Mestrado em Economia e Administração de Empresas pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto.

O seu percurso profissional iniciou em 2003 como consultora de projetos de investimento em várias áreas, desde indústria ao turismo.

Em 2006 iniciou uma nova experiência numa SGPS de promoção imobiliária sediada no Porto.

Desenvolveu funções de gestão de projetos e controlo de gestão em empresas de diversos ramos, nomeadamente do ramo imobiliário, passando pelas artes, hotelaria e serviços.

Em 2010 ingressou na CESPU, desempenhando funções de gestão de projetos nas áreas de educação, formação e investigação & desenvolvimento.

Desde fevereiro de 2017 desempenha funções na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, onde atualmente é Chefe da Equipa Multidisciplinar de Educação, Qualificação, Inovação Social, Cidadania e Saúde.

Rosa Faria de Oliveira Pinto Moreira

É licenciada em História, pela Universidade Portucalense do Porto;

Possui curso de Alta Direção em Administração Pública (FORGEP), pela Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores/as em Funções Públicas (INA).

Curso de Especialização em Igualdade de Género 2018 -2019; Uni Lisboa, 3ª Edição; Lisboa.

Técnica Superior Principal, a exercer funções na Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género 2000-2022.

Desde novembro 2009 - 2013 Desempenhou Funções de Diretora na Delegação Regional do Norte da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género Porto.

Desde janeiro de 2011 - 2022 - Representante da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género na Comissão de Acompanhamento de Cooperação entre as Autarquias e a Comissão Para a Cidadania e Igualdade de Género.

Participa em Reuniões de Grupos de Trabalho nomeadamente, nas áreas da Territorialização Políticas Locais, (PMIND); Conciliação entre a Vida Familiar Profissional, Educação Para a Cidadania, no Âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal+ Igual (ENIND) 2018-2030. Formadora.

1º Painel, dia 29 de setembro de 2022

Herlander Oliveira

Licenciado em Serviço Social, pelo Instituto Superior Politécnico Gaya e atualmente Mestrando em Crime, Diferença e Desigualdade no Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho. De referir a sua Especialização em Igualdade de Género bem como a Intervenção com Vítimas de Violência Doméstica.

No que concerne à sua atividade formativa é ainda Mediador de Conflitos certificado pela Universidade Católica Portuguesa e Pós-Graduado em Práticas de Reinserção Social e Pós-Graduado em Intervenção com Vítimas de Violência Doméstica.

Quanto ao seu percurso profissional, iniciou funções como Assistente Social em 2014 na Gaiurb, empresa Municipal de Vila Nova de Gaia. Atualmente exerce funções de Coordenação da uma Estrutura de Atendimento a Vítimas de Violência Doméstica, denominada GAIA Protege+ do Município de Vila Nova de Gaia e ainda a Coordenação do Projeto GAIA+Igual, responsável pelo diagnóstico e implementação do II Plano Municipal para a Igualdade de Género e Não Discriminação de Vila Nova de Gaia.

Paralelamente exerce funções de Formador nas áreas da Igualdade de Género e Violência Doméstica.

Clara Gonçalves Silva

É licenciada em Sociologia pelo ISCTE - Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa e Pós-Graduação em Políticas Sociais Locais pela Universidade Autónoma de Lisboa.

Entre 2000 e 2009 trabalhou na Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, desenvolvendo projetos de intervenção comunitária em Bairros Sociais, junto de população migrante, originária principalmente dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa e dinamizando a Rede Social deste Concelho.

Desde 2009 trabalha na Câmara Municipal de Odemira na área da Educação e Ação Social, dinamizando a Rede Social, o Banco Local de Voluntariado e projetos na área da Igualdade de Género e Migração.

Desde dezembro de 2021, é Chefe de Divisão de Inovação Social.

Margarida Chaves

É licenciada em Sociologia pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Pós-Graduada em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pelo Instituto Politécnico da Guarda.

Pós-Graduada em Mediação Familiar pelo Instituto Português de Mediação Familiar.

Curso de Especialização em Igualdade de Género pela Companhia Própria.

Curso de Especialização “Técnico de Apoio à Vítima” pela Tribexpert - Centro de Investigação Científica e Forense.

Mediadora Familiar.

Consultora na área do Planeamento Estratégico e Metodologias Participativas.

Técnica Superior de Sociologia no Município de Mangualde desde 2004, onde é Ponto Focal para a Igualdade e Responsável, entre outras, pela Implementação e Coordenação do Plano Municipal para a Igualdade do Município de Mangualde.

Teresa Machado

É Licenciatura em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2000).

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos na Universidade do Algarve (2019/2020).

Curso de Especialização em Direito do Emprego Público, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra.

Pós-graduação em Direito do Emprego Público, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra – CEDIPRE – Centro de Estudos de Direito Público e Regulação (2009).

CEDIPRE – Centro de Estudos de Direito Público e Regulação (2014).

Pós-Graduação em Ciências Jurídico Empresariais pela Faculdade de Direito da Universidade Católica – Centro Regional do Porto (2002).

Pós-Graduação em Proteção de Menores, pela Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra (2000 / 2001).

Relativamente à experiência profissional foi Técnica Superior na área funcional de Direito, na Câmara Municipal de Faro, de 20/02/2003 a 29/12/2013.

Chefe da Divisão de Gestão de Pessoas da Câmara Municipal de Loulé de 30/12/2013 até ao presente.

Responsável pela implementação do Sistema de Gestão da Conciliação (NP 4552:2016) da Câmara Municipal de Loulé e Gestora do Sistema de Gestão da Conciliação.

Ana Almada

Mulher, cidadã, mãe, companheira, profissional.

Licenciada em Psicologia Educacional e Mestre em Psicologia Comunitária, é atualmente responsável pela Unidade de Promoção dos Direitos no Território na Câmara Municipal de Cascais e é a Conselheira Local para a Igualdade do município, onde exerce funções desde 2008. Tem coordenado projetos destinados à infância, juventude e comunidade educativa, deu formação a educadores, docentes e pessoal não-docente, foi responsável por projetos e iniciativas na área da Educação.

Desde 2016 que é responsável pela coordenação e implementação dos projetos de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças com funções de coordenação, planeamento, intervenção, acompanhamento e avaliação, envolvendo serviços da autarquia e organizações locais. Desde 2019 coordena

as iniciativas e projetos de promoção da igualdade mulheres-homens e da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional.

Tem ainda desenvolvido a sua atividade profissional como docente no ensino superior, como psicóloga em diferentes contextos e orienta estágios académicos e estágios profissionais para a Ordem dos Psicólogos Portugueses e é formadora na área da Psicologia da Educação e do Desenvolvimento.

Miguel Almeida

É licenciado em Direito pela Faculdade Direito da Universidade de Lisboa.

Possui uma Pós-graduação em *Corporate Finance & Corporate Governance*.

Tirou Mestrando em Direito das Empresas e do Trabalho (em fase de dissertação).

Profissionalmente exerce como Técnico Superior (Jurista) integrado na Câmara Municipal da Amadora, na Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DGRH), desde fevereiro de 2022 (tendo já concluído com sucesso o período experimental para a carreira).

Anteriormente, desempenhou funções de *Senior Tax Consultant/Consultor Fiscal Sénior*, na Siemens, S.A, entre 2021-2022.

Indirect Tax Consultant/Consultor em Impostos indiretos, na *PwC (PriceWaterhouseCoopers)*, entre 2019 – 2021 e Coordenador (Jurista), no *Bankinter Portugal*, entre 2018-2019.

Sandra Palma Saleiro

É doutorada em Sociologia pelo Iscte-IUL – Instituto Universitário de Lisboa. É investigadora integrada do Centro de Investigação e Estudos de Sociologia (CIES) do Iscte e professora auxiliar convidada do Departamento de Sociologia e Políticas Públicas do iscte.

Tem trabalhado em projetos de investigação sobre género, igualdade de género, diversidade de género e violência de género; desigualdades sociais e exclusão social; metodologias de avaliação, avaliação de políticas públicas e de programas e projetos.

Destacam-se, entre outros, a sua integração na equipa do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra, responsável pelo projeto Local Gender Equality – Mainstreaming de género nas comunidades locais, no âmbito das EEA Grants, entre 2015 e 2016 e atualmente a integração na equipa do CIES, parceiro científico da CIM do Cávado, no desenvolvimento do projeto Cávado Mais Igual (2020-2023), também financiado pelas EEA Grants.

Colabora também, enquanto perita externa, na "Elaboração e Monitorização do Plano Municipal para a Igualdade da Póvoa de Lanhoso" (2020-2023). Recentemente coordenou o Estudo nacional sobre as necessidades das pessoas LGBTI e sobre a discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, encomendado pela CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2021-2022).

2º Painel, dia 29 de setembro de 2022

Ana Paixão

É fundadora e Presidente da Direção da Questão de Igualdade – Associação para a Inovação Social.

Licenciada em Sociologia pela Universidade Nova de Lisboa - Faculdade de Ciências Sociais e Humanas e Pós-Graduada em Família e Género pelo Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, sendo esta a área em que tem vindo a exercer a sua atividade profissional, como formadora, consultora e gestora de projetos.

Enquanto consultora elaborou e coordenou a realização de Estudos de Diagnóstico e materiais de sensibilização para várias entidades públicas e privadas.

Alexandra Luís

É Técnica de Apoio a Vítimas e Formadora Certificada em Igualdade de Género.

Investigadora de Faces de Eva | CICS.NOVA colaborou, entre outros, no projeto de investigação «Mutilação Genital Feminina em Portugal: Prevalências, dinâmicas socioculturais e recomendações para a sua eliminação». Tem desenvolvido vários projetos de prevenção e apoio a raparigas e mulheres sobreviventes à excisão/ MGF, sobre igualdade de género e prevenção da violência de género.

É coautora dos documentários «A Tua Voz» e «Partir do Zero», realizados por Margarida Cardoso e cofundadora da Associação Mulheres sem Fronteiras. Foi distinguida, juntamente com Margarida Cardoso, com uma menção honrosa no prémio VIDArte 3ª Edição, pelo filme «A Tua Voz» com testemunhos de ativistas contra a MGF.

Inês Vieira

Formada em Psicologia pela FPCEUP com Mestrado em Psicologia do Comportamento Desviante e da Justiça e estágio realizado no Gabinete de Estudos e de Atendimento a Agressores e Vítimas.

Desempenhou funções junto de populações em situações de vulnerabilidade, nomeadamente vítimas de violência doméstica, vítimas de tráfico de seres humanos e população refugiada, para além da implementação de projetos de promoção da igualdade de género e de prevenção da violência em escolas.

É ainda Técnica de Apoio à Vítima.

Atualmente é Psicóloga da Equipa Multidisciplinar Especializada para Assistência a Vítimas de Tráfico da região Norte, promovida pela Associação para o Planeamento para a Família.

Tiago Castro

Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde.

Atualmente desempenha as funções de psicólogo e de Técnico de Apoio à Vítima no Centro Gis - Centro de Respostas às Populações LGBTI, projeto da Associação Plano i.

É formador em questões de género e de violência doméstica.

O percurso académico e profissional foi ainda marcado pela participação em vários projetos de promoção de direitos humanos, nomeadamente a promoção da igualdade de género e de direitos das pessoas LGBTI.

É igualmente presidente da Associação Tudo Vai Melhorar.

Carla Melo

Desde 2010 é Técnica Superior na Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso, com funções de coordenação do Serviço para a Promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades e responsável pela linha de atendimento permanente a vítimas de violência doméstica do Concelho.

Conselheira Local para a Igualdade no Município da Póvoa de Lanhoso e Ponto Focal do Município com a CIG.

Integrou a execução de vários projetos nacionais e internacionais, cofinanciados, nos domínios de Igualdade e Género e Violência Doméstica e de Género.

Licenciada e Mestre em Sociologia, com especialidade em Desenvolvimento e Políticas Sociais pela Universidade do Minho. Possui diversos cursos de especialização nos domínios da violência doméstica, da igualdade de género e intervenção em agressores conjugais. É consultora, formadora nas áreas de IG, VD e TAV, é ainda mediadora de conflitos familiares reconhecida pelo Ministério da Justiça.

A sua dissertação de mestrado subordinou-se ao tema “Condições igualitárias, decisões desiguais: Pais divorciados e regulação do exercício das

responsabilidades parentais”, e é coautora do artigo “Violência na esfera familiar e conjugal nas Interconexões”, publicado na Revista de Ciências Sociais.

Nuno Gradim

É jurista, técnico superior da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. Exerce funções de apoio à elaboração e coordenação dos diversos Planos Nacionais contra o Tráfico de Seres Humanos.

É presentemente *focal point* de Portugal na Convenção do Conselho da Europa contra o Tráfico de Seres Humanos – no âmbito da implementação dessa Convenção em Portugal.

Perito, representando o Estado Português, para acompanhar, no Conselho da Europa, os trabalhos da Comissão Ad Hoc Sobre a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica – Convenção de Istambul.

Possui o curso de formação de Formadores da UNODC *Anti Human Trafficking “Train the Trainer” session for Criminal Justice Practitioners* – Viena.

Participa em diversos projetos ao nível da UE relacionados com a temática do tráfico de seres humanos e em sessões de Informação, Colóquios e Seminários relacionados. Participação em diversas formações, em que se destacam, no âmbito do *Southern African Counter Trafficking Assistance Programme* (SACTAP), as realizadas em Angola e em Moçambique, a convite das respetivas missões da OIM nesses países.

Formador no âmbito da temática da Igualdade de Género; (vertentes de violência doméstica e tráfico de seres humanos).

1º Painei, dia 30 de setembro de 2022

Manuel Albano

É Vice-presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) desde 2019.

Bruno Santos

Com Mestrado em Gestão de *Marketing*, iniciou a carreira na empresa Continental Pneus Portugal, até integrar a Salvador Caetano há cerca de 2 anos.

Inicialmente integrou na equipa de marca e comunicação e, mais tarde, na equipa de *marketing* digital e corporativo.

Atualmente, é responsável pela gestão do programa de sustentabilidade da Salvador Caetano, função que acumula com a comunicação interna do Grupo.

Fátima Moreira

Vice-Presidente da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso – Vereadora da Educação e Conhecimento; Solidariedade Social e Associativismo Social; Seniores; Famílias; Saúde Pública; Promoção da Igualdade; Cultura e Associativismo Cultural desde outubro 2021.

Com licenciatura em Ensino, variante Matemática e Ciências da Natureza e Pós-Graduação em Administração e Organização Escolar.

Docente desde 1989, com 15 anos de experiência autárquica.

Professora do Quadro do Agrupamento de Escolas Gonçalo Sampaio, com experiência de coordenação do projeto de Educação para a Saúde, de Cidadania e Desenvolvimento e do programa de Autonomia e Flexibilidade Curricular.

Com participação ativa em diferentes instituições da área social e comunitária de âmbito concelhio e regional.

2º Painel, dia 30 de setembro de 2022

Rui Gomes

É Professor Auxiliar na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Portugal. Obteve graus académicos (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento) na área da Psicologia, pela Universidade do Minho. Na investigação, interessa-se pelos fatores humanos na adaptação à mudança, na liderança e rendimento de equipas e no treino de competências de vida e desenvolvimento humano.

É responsável pelo grupo de investigação “Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano” (www.ardh.pt), cujos resultados são difundidos na comunidade pela “Escola Competências de Vida” (www.e-cv.pt).

Intervém na área da psicologia do desporto e no treino de competências de vida em distintos contextos e faixas etárias.

M^a Pilar Mosteiro Diaz

É diplomada em Enfermagem, Licenciada e Doutorada em Psicologia pela Universidade de Oviedo.

Professora Titular da Universidade do Departamento de Medicina, Área de Enfermagem.

Diretora da Escola Universitária de Enfermagem e Fisioterapia desde 2003-2010.

Vice-reitora da Faculdade de Medicina e Ciências da Saúde desde março de 2011 até 28 de fevereiro de 2022.

Coordenadora de Mestrado Universitário em Enfermagem de Urgências e Cuidados Críticos pela Universidade de Oviedo e de *Erasmus Mundus Master Course in Emergency and Critical Care Nursing* (EMECC NURSING).

Tem experiência profissional como enfermeira de cuidados intensivos e de Pediatria, la maior parte no Hospital Universitário Central de Astúrias de Oviedo. Foi durante 13 anos professora vinculada a Oncologia pediátrica.

Marina Gregghi Sticca

É psicóloga e administradora, professora do Departamento de Psicologia e do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras da Universidade de São Paulo (Brasil).

Editora Chefe da Revista Paidéia. Participa do Grupo de Trabalho de Psicologia Organizacional e do Trabalho na Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia. Realiza pesquisas na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho, com ênfase em Psicologia do Trabalho.

E-mail: marinagregghi@ffclrp.usp.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0838-0189>

Maria José Lourenço

Licenciou-se em Ensino de Português-Inglês na Universidade do Minho, em 1995.

Exerce funções docentes e diferentes cargos no contexto escolar (Diretora de Turma, Coordenadora de Departamento, Coordenadora de Comissões de Trabalho) e entre 2004 e 2012 desempenhou o cargo de Presidente do Conselho Executivo/Diretora do então Agrupamento de Escolas do Ave.

Entre 2015 e 2019 exerce o Cargo de Presidente da Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Póvoa de Lanhoso.

Desde 2019, e até ao momento presente, exerce o cargo de Chefe de Divisão de Educação e Serviços Sociais da Câmara Municipal da Póvoa de Lanhoso.

Integrou/Integra o Conselho Local de Ação Social; Núcleo Executivo do CLAS, o Conselho Geral dos dois Agrupamentos de Escolas da Póvoa de Lanhoso e o Conselho Municipal de Educação e Comissão de Proteção de Crianças e Jovens da Póvoa de Lanhoso.

Coordena os projetos educativos locais, os projetos educativos desenvolvidos no âmbito da CIM do Ave, a Rede Social e o processo de transferência de competências na área da Educação.