



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025



mortágua
município

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Mortágua
Região de Coimbra, com Igualdade

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra

Município de Mortágua e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



“Estou mais do que nunca influenciado pela convicção de que a igualdade social é a única base da felicidade humana.”

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

1. Nota introdutória	6
1.1. Enquadramento legal e contextualização	7
1.1.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)	8
1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional	12
1.2. Metodologia e objetivos	20
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA	23
2. Análise territorial.....	23
2.1. Enquadramento geográfico.....	23
2.2. Mobilidade.....	24
3. Dinâmicas populacionais.....	25
3.1. População residente	25
3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural	31
3.3. Fecundidade e parentalidade	35
3.4. Matrimónio	40
3.5. Agregados domésticos e institucionais.....	41
3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias.....	43
3.7. Religião	45
3.8. Síntese demográfica	47
4. Dinâmicas socioeconómicas	48
4.1. Caracterização empresarial e volume de negócios.....	48
4.2. População ativa e emprego/desemprego	53
4.3. Pessoal ao serviço das empresas	58
4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem	59
4.4. Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	61
4.5. Síntese socioeconómica	76
5. Educação.....	77
5.1. População residente: escolaridade completa e taxa de analfabetismo.....	77
5.2. Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/ desistência.....	78

5.3. Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso	80
5.4. Docentes	81
5.5. Síntese educativa	82
6. Ação e proteção social	83
6.1. População jovem.....	83
6.2. População idosa.....	85
6.3. População com incapacidade ou deficiência	88
6.4. Prestações sociais	90
6.4.1. Rendimento Social de Inserção.....	90
6.4.2. Prestação social para a inclusão	91
6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa	92
6.4.4. Subsídio de doença	93
6.4.5. Pensionistas	94
6.5. Síntese de ação e proteção social.....	95
7. Criminalidade: violência doméstica	96
7.1. Caracterização geral da criminalidade	96
7.2. Violência doméstica	98
7.2.1. Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)	100
7.2.2. Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	100
7.3. Estruturas/ resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	101
7.4. Síntese da criminalidade.....	102
8. Práticas, valores e perceções de (des)igualdades da população	103
8.1. Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/estudo) e a sua vida pessoal e familiar.....	103
8.2. Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional	106
8.3. Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género.....	114
8.4. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +).....	118
9. Caracterização das Organizações do Terceiro Setor	120
9.1. Educação	120

9.2. Saúde	121
9.3. Cultura.....	122
9.4. Desporto.....	122
9.5. Empresas	123
9.6. Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas.....	130
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA	132
10. Caracterização do município na sua relação com a CIG.....	132
11. Caracterização dos recursos humanos.....	133
12. Práticas e valores de (des)igualdades	134
13. Ações de Formação/ Sensibilização	138
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE NA VIDA LOCAL	139
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS	140
ANEXOS	142
Anexo I – Análise das políticas por setor.....	142
Anexo II – Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG	150
Anexo III – Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local	152
Anexo IV – Protocolo de Cooperação com a CIG assinado.....	157
Anexo V – Despacho interno da equipa para igualdade na vida local	158
Índice de Mapas	159
Índice de Figuras	159
Índice de Quadros	162
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	166
SITES	167

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município de Mortágua tem elegido, nos últimos anos, as questões da igualdade como prioritárias, consubstanciando esta temática num forte compromisso político para a promoção da igualdade de género, visando aumentar a qualidade de vida das mulheres e dos homens do Município.

Não obstante os esforços desenvolvidos e os resultados alcançados, persistem desigualdades, assimetrias, discriminações e violência em razão do sexo, características sexuais, género, orientação sexual, identidade e expressão de género, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa ou qualquer outra condição que conduza a tratamento desigual, as quais estão na base de disparidades económicas e sociais que caracterizam sociedades injustas e desequilibradas.

O Município considera que, atendendo à sua posição privilegiada de proximidade com a população e ao conhecimento das condições de vida e das expectativas das pessoas que habitam o seu território, tem um papel crucial na implementação do direito à igualdade.

Reconhecendo a necessidade de ir mais além, e uma vez que ainda há muito a fazer, identificou-se a necessidade de efetuar um Diagnóstico e um Plano Municipal para a Igualdade para identificar e priorizar as reais necessidades do Município nestas matérias.

É, pois, através deste Diagnóstico Municipal que se fará uma análise detalhada da realidade, descrevendo-se perceções, valores e práticas de (des)igualdades no concelho e na autarquia que culminarão num Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação estruturado e coerente, capaz de sensibilizar e mobilizar os agentes do concelho para as questões da igualdade e não discriminação, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outras áreas da vida social, tendo em vista facilitar a conciliação entre a vida familiar, pessoal e profissional e contribuir para uma comunidade mais igualitária e equilibrada.

Neste contexto, o presente documento abrange três áreas de destaque alinhadas com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND):

- Igualdade entre mulheres e homens;
- Prevenção e combate à discriminação em razão do sexo, bem como à discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais, entre outros;
- Prevenção e combate a todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo em grupos vulneráveis como mulheres idosas, ciganas, migrantes, refugiadas e com deficiência.

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso da linguagem inclusiva do CES e do documento do Parlamento Europeu sobre a linguagem neutra do ponto de vista do género.

1.1. ENQUADRAMENTO LEGAL E CONTEXTUALIZAÇÃO

A igualdade entre homens e mulheres, enquanto princípio de cidadania está consagrada na Constituição da República Portuguesa, constituindo a sua promoção uma das tarefas fundamentais do Estado Português.

A candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” foi aprovada no âmbito do Aviso Nº POISE- 22-2020-03, enquanto entidade promotora, abrangendo todos os municípios na sua área de intervenção, na qual se insere o município de Mortágua.

Para promover esta tarefa de promoção de igualdade entre homens e mulheres é necessário a realização de um Diagnóstico, que além de identificar as vulnerabilidades e fragilidades, as potencialidades e os recursos, apresente, também, uma análise compreensiva das condições e modos de vida de mulheres e de homens.

Neste contexto, o Município assinou um Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a Não Discriminação com a CIG, que apresenta como objetivos:

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- Promover uma maior participação política e cívica das mulheres e raparigas;
- Garantir um processo de territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos e princípios preconizados no 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 a mudança social no Município e no País.

Neste âmbito, compete ao Município criar uma Equipa para a Igualdade na Vida Local, conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação e 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.

A ficha de caracterização do município de Mortágua, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no subcapítulo 10.

O diagnóstico encontra-se articulado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) – Portugal + Igual 2018-2030 e com os respetivos Planos Nacionais de Ação -, nos termos da Resolução do Conselho de Ministros nº 61/2018, de 21 de maio.

1.1.1. Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)

A ENIND promove a construção de um país com um futuro sustentável que assegure os direitos humanos e a participação de todos/as, priorizando a intervenção ao nível do mercado de trabalho, educação, prevenção e combate à violência doméstica e de género e combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

A Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual assenta em **quatro eixos** que revelam as metas de ação global e estrutural a atingir até 2030:

- Integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo e da promoção da igualdade entre mulheres e homens, e do combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais na governança a todos os níveis e em todos os domínios;
- Participação plena e igualitária na esfera pública e privada;
- Desenvolvimento científico e tecnológico igualitário, inclusivo e orientado para o futuro;
- Eliminação de todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, e da violência exercida contra as pessoas LGBTQIA+.

Assim, a estratégia principal pressupõe a eliminação dos estereótipos, através das medidas concretas presentes nos três Planos de Ação:

- Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens (PAIMH);
- Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (PAVMVD);
- Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais (PAOIEC).

• PLANO DE AÇÃO PARA A IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS (PAIMH)

O PAIMH enquadra-se numa perspetiva de garantir a igualdade entre os géneros, mais concretamente através dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.**
 - 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;
 - 1.2. Integrar a perspectiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
 - 1.3. Integrar a perspectiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
 - 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP;
 - 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
 - 1.6. Reconhecer e integrar a perspectiva interseccional;
 - 1.7. Integrar a perspectiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.

- 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**
 - 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
 - 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
 - 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.

- 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.**
 - 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
 - 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
 - 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.

- 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.**
 - 4.1. Integrar a perspectiva da IMH na produção científica e tecnológica;
 - 4.2. Integrar a perspectiva da IMH no ensino superior.

- 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**
 - 5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.

- 6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.**
 - 6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;

6.2. Promover a IMH na cultura.

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

7.1. Promover o empoderamento das mulheres e dos homens em situação de particular vulnerabilidade social e económica, designadamente idosas/os, com deficiência, migrantes, requerentes de proteção internacional, de minorias étnicas como a população cigana (em articulação com a ENICC).

• PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA (PAVMVD)

O PAVMVD tem o propósito de eliminar todas as formas de violência contra as mulheres, violência de género e violência doméstica, mediante a concretização dos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Prevenir — erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação.

1.1. Transversalizar a temática da VMVD;

1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

2. Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.

2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção;

2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas;

2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;

2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;

2.5. Promover o empoderamento das vítimas.

3. Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização.

3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;

3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;

4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;

5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

6. Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados.

- 6.1. Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- 6.2. Promover projetos e informar/sensibilizar para a prevenção e o combate às PTN, envolvendo as comunidades de risco e as redes locais multidisciplinares e multissetoriais de intervenção;
- 6.3. Qualificar a intervenção para a prevenção e o combate às PTN, nomeadamente a MGF e os casamentos infantis, precoces e forçados.

• PLANO DE AÇÃO DE COMBATE À DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL, IDENTIDADE E EXPRESSÃO DE GÉNERO E CARACTERÍSTICAS SEXUAIS (PAOIEC)

O PAOIEC propõe a integração das dimensões do combate à discriminação em razão do sexo, identidade e expressão de género, e características sexuais, assente nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

1. Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTQIA+ e da discriminação em razão da OIEC.

- 1.1. Aprofundar o conhecimento, fomentar a investigação e produzir informação estatística nacional nas áreas da OIEC.

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

- 2.1. Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para as questões da OIEC e do combate à discriminação em razão da OIEC;
- 2.2. Transversalizar as questões da OIEC no quadro legal.

3. Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTQIA+ na vida pública e privada.

- 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, trabalhadoras/es e parceiros sociais em matéria de OIEC;
- 3.2. Promover a desconstrução dos estereótipos homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos designadamente no sistema de educação, no desporto, na comunicação social e na publicidade;
- 3.3. Especializar e adequar serviços e respostas para a prevenção e o combate à discriminação em razão da OIEC e à violência contra as pessoas LGBTQIA+.

▪ **PLANO DE AÇÃO PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE AO TRÁFICO DE SERES HUMANOS (PAPCTSH)**

O Plano de Ação para a Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos 2018-2021 (IV PAPCTSH 2018-2021), não fazendo parte Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, é igualmente importante pois, juntamente com os outros planos, garante uma visão integrada do território e permite a definição de uma estratégia territorial alargada das políticas de igualdade e não discriminação.

Este Plano de Ação “visa consolidar e reforçar o conhecimento sobre a temática do tráfico de seres humanos, assegurar às vítimas um melhor acesso aos seus direitos, qualificar a intervenção e promover a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelando o modelo de negócio e desmontando a cadeia de tráfico” (Fonte: IV PAPCTSH 2018-2021), o qual assenta nos seguintes objetivos estratégicos e específicos:

- Consolidar e reforçar o conhecimento, e informar e sensibilizar sobre a temática do TSH;
- Assegurar às vítimas de tráfico um melhor acesso aos seus direitos, consolidar, reforçar e qualificar a intervenção;
- Reforçar a luta contra as redes de crime organizado, nomeadamente desmantelar o modelo de negócio e desmontar a cadeia de tráfico.

1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional

▪ **CONVENÇÃO SOBRE A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES**

Importante instrumento internacional adotado pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 18 de dezembro de 1979 para a promoção e defesa dos direitos das mulheres, que foi ratificado por Portugal a 30 de julho de 1980, entrando em vigor a 3 de setembro de 1981. No âmbito desta Convenção, os Estados Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os esquemas e modelos de comportamento sociocultural dos homens e das mulheres com vista a alcançar a eliminação dos preconceitos e das práticas costumeiras, ou de qualquer outro tipo, que se fundem na ideia de inferioridade ou de superioridade de um ou de outro sexo ou de um papel estereotipado dos homens e das mulheres;
- b) Assegurar que a educação familiar contribua para um entendimento correto da maternidade como função social e para o reconhecimento da responsabilidade comum dos homens e das mulheres na educação e desenvolvimento dos filhos, devendo entender-se que o interesse das crianças é consideração primordial em todos os casos.
- c) Suprimir todas as formas de tráfico das mulheres e de exploração da prostituição das mulheres.

d) Eliminar a discriminação contra as mulheres na vida política e pública do país e, em particular, assegurando-lhes os seguintes direitos, em iguais condições às dos homens:

- De votar em todas as eleições e em todos os referendos públicos e de ser elegíveis para todos os organismos publicamente eleitos;
- De tomar parte na formulação da política do Estado e na sua execução, de ocupar empregos públicos e de exercer todos os cargos públicos a todos os níveis do governo;
- De participar nas organizações e associações não governamentais que se ocupem da vida pública e política do país.

e) Possibilitar que as mulheres representem os seus governos à escala internacional e participem nos trabalhos das organizações internacionais.

f) Conceder às mulheres direitos iguais aos dos homens no que respeita à aquisição, mudança e conservação da nacionalidade.

g) Eliminar a discriminação contra as mulheres com o fim de lhes assegurar direitos iguais aos dos homens no domínio da educação, do emprego, dos cuidados de saúde e da vida económica e social.

▪ **CARTA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DA UNIÃO EUROPEIA**

Em 2020 é concebida a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia que vem reforçar a necessidade de garantir os direitos fundamentais do homem e a igualdade de todas as pessoas perante a lei. Neste documento, é declarada a proibição da discriminação em razão do sexo, da raça, da cor ou etnia ou origem social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. Por outro lado, é referido que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres no que respeita ao emprego, trabalho e remuneração.

▪ **DECLARAÇÃO DA COMISSÃO EUROPEIA POR OCASIÃO DA CELEBRAÇÃO DO DIA INTERNACIONAL DA MULHER: UMA CARTA DAS MULHERES**

A Carta das Mulheres foi adotada pela Comissão Europeia em 5 de março de 2010, assentando na premissa de que a coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, bem como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. Na carta são enunciados os princípios de igualdade entre os sexos, nomeadamente:

1. **Igual independência económica:** garantir iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, na duração do trabalho, na partilha equilibrada de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, promovendo um equilíbrio entre a vida privada e profissional de ambos os sexos;

2. **Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor:** colmatar a disparidade de remuneração entre mulheres e homens;
3. **Igualdade na tomada de decisões:** promover uma maior participação das mulheres em postos de responsabilidade como cargos de poder na vida política e económica e nos setores público e privado;
4. **Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual:** reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres, como forma de desenvolver e fortalecer sociedades sustentáveis e democráticas.
5. **Igualdade entre mulheres e homens fora da união europeia,** a fim de promover, em todo o mundo, a independência e o progresso sociais e económicos de mulheres e de homens.

▪ **ESTRATÉGIA PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2010-2015**

Esta estratégia surge na sequência do Roteiro da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres (2006-2010) e da Carta das Mulheres. A estratégia centra-se nos cinco princípios prioritários definidos na Carta das Mulheres, apresentando ações-chave para cada um, com o objetivo de promover a mudança e alcançar progressos neste domínio. Enunciam-se algumas ações referentes a cada um dos princípios.

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.
3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados pela Comissão; apoiar os esforços de promoção de uma maior participação das mulheres nas eleições para o Parlamento Europeu.
4. Adotar uma estratégia à escala da união europeia para combater a violência contra as mulheres; criação de legislação da UE em matéria de asilo que tenha em conta as questões da igualdade entre homens e mulheres.

¹ Nova estratégia da UE que visa assegurar a recuperação económica da União Europeia, após a crise económica e financeira, com vista a alcançar um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. A Estratégia “Europa 2020” tem como grande objetivo elevar para 75% a taxa de emprego das mulheres e dos homens com idades entre os 20 e os 64 anos, priorizando o combate aos obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho.

5. Integrar melhor as questões de género na ajuda humanitária da UE.

Neste documento são ainda consideradas uma série de ações referentes a questões horizontais importantes como os papéis desempenhados por homens e mulheres, a legislação, a governação e os instrumentos para conseguir a igualdade entre ambos os sexos:

- Abordar o papel dos homens no âmbito da igualdade de género e promover boas práticas sobre a repartição de papéis entre homens e mulheres no domínio da juventude, da educação, da cultura e do desporto.
- Acompanhar a correta aplicação da legislação da EU em matéria de igualdade de tratamento.
- Promover a plena implementação da Plataforma de Ação de Pequim, nomeadamente na definição e atualização de indicadores.
- Apresentar um relatório anual sobre os progressos realizados em matéria de igualdade.

▪ **PACTO EUROPEU PARA A IGUALDADE ENTRE HOMENS E MULHERES 2011-2020**

Em 2006, o Conselho Europeu adotou o primeiro Pacto Europeu para a Igualdade entre os Sexos, e, após 5 anos, efetuou uma adaptação e melhoria do mesmo, tendo em consideração a relação que existe entre a nova Estratégia da Comissão para a igualdade entre homens e mulheres 2010-2015 e a Estratégia “Europa 2020”.

Neste sentido, o Conselho reforça o empenhamento em cumprir as ambições da UE em matéria de igualdade e, em particular:

1. Em **pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social**, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia «Europa 2020», especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres - o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apresenta, para o efeito, as seguintes medidas:
 - a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;
 - b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
 - c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
 - d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;

- e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre homens e mulheres e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos
2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
- a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
 - c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
- a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
 - c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.
- **CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – ISTAMBUL**

Em 2011 é assinada a Convenção de Istambul – um tratado no qual os estados membros são encorajados a aplicar os objetivos estabelecidos, a todas as vítimas de violência doméstica e, em particular, às mulheres vítimas de violência de género. Os objetivos da convenção são:

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, bem como prevenir, instaurar o procedimento penal relativamente à violência contra as mulheres e à violência doméstica e eliminar estes dois tipos de violência;

- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre as mulheres e homens, incluindo o empoderamento das mulheres;
- Conceber um quadro global, bem como as políticas e medidas de proteção e assistência para todas as vítimas de violência contra as mulheres e de violência doméstica;
- Promover a cooperação internacional, tendo em vista a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica;
- Apoiar e assistir as organizações e os serviços responsáveis pela aplicação da lei para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica.

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Por fim, a Agenda 2030 que foi definida em 2015, aborda várias dimensões do desenvolvimento sustentável – sócio, económico, ambiental – e promove a paz, a justiça e instituições eficazes. Nesta Agenda foram definidos 17 objetivos de Desenvolvimento Sustentável, que orientarão o desenvolvimento das sociedades nos próximos anos, a saber:



Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

O Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação contribuirá para os seguintes objetivos e respetivas metas:

2. Erradicar a pobreza

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema mundial, considerando as pessoas que vivem com menos de 1.25 dólares por dia;
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões;

- Implementar, a nível nacional, medidas e sistema de proteção social adequados para todos e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
- Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros, incluindo microfinanciamento;
- Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos mais pobres e que sejam sensíveis às questões da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza.

5. Igualdade de Género

- Acabar com todas as formas de discriminação e de violência contra todas as mulheres e meninas, nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;
- Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e envolvendo crianças, bem como as mutilações genitais femininas;
- Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade partilhada dentro do lar e da família, conforme contextos nacionais;
- Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública;
- Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;
- Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos económicos, bem como o acesso à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;
- Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;
- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

10. Reduzir as Desigualdades

- Até 2030, progressivamente alcançar, e manter de forma sustentável, o crescimento do rendimento dos 40% da população mais pobre a um ritmo maior do que o da média nacional
- Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, género, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição económica ou outra;
- Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive através da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito;
- Adotar políticas, especialmente ao nível fiscal, salarial e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade;
- Melhorar a regulamentação e monitorização dos mercados e instituições financeiras globais e fortalecer a implementação de tais regulamentações;
- Assegurar uma representação e voz mais forte dos países em desenvolvimento em tomadas de decisão nas instituições económicas e financeiras internacionais globais, a fim de produzir instituições mais eficazes, credíveis, responsáveis e legítimas;
- Facilitar a migração e a mobilidade das pessoas de forma ordenada, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas de migração planeadas e bem geridas;
- Implementar o princípio do tratamento especial e diferenciado para países em desenvolvimento, em particular para os países menos desenvolvidos, em conformidade com os acordos da Organização Mundial do Comércio;
- Incentivar a assistência oficial ao desenvolvimento e fluxos financeiros, incluindo o investimento externo direto, para os Estados onde a necessidade é maior, em particular os países menos desenvolvidos, os países africanos, os pequenos Estados insulares em desenvolvimento e os países em desenvolvimento sem litoral, de acordo com os seus planos e programas nacionais;
- Até 2030, reduzir para menos de 3% os custos de transação de remessas dos migrantes e eliminar os mecanismos de remessas com custos superiores a 5%.

16. Paz, justiça e instituições eficazes

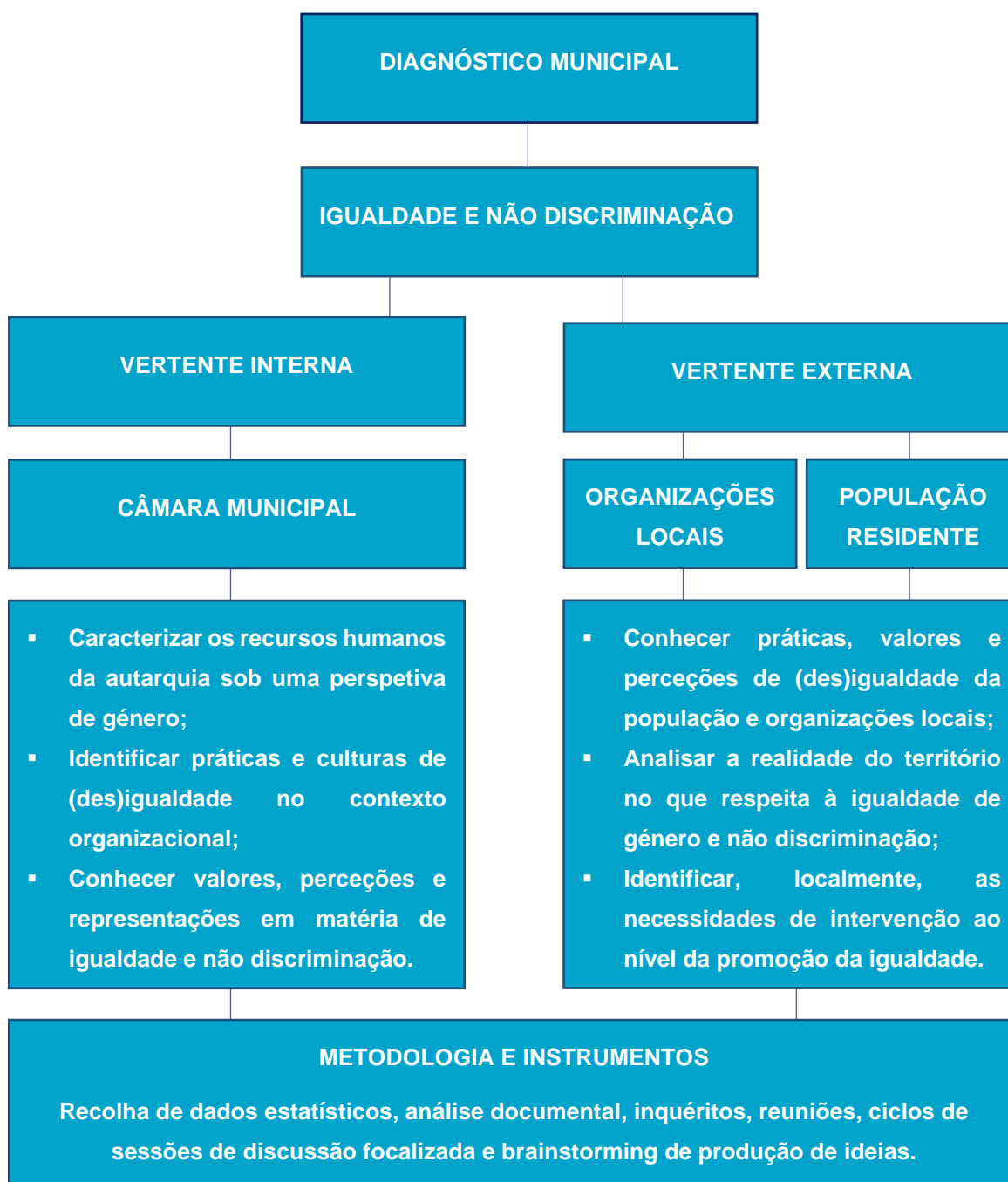
- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;
- Acabar com o abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra as crianças;

- Promover o Estado de Direito, ao nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos;
- Reduzir substancialmente a corrupção e o suborno em todas as suas formas;
- Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes, a todos os níveis;
- Garantir a tomada de decisão responsável, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis;
- Ampliar e fortalecer a participação dos países em desenvolvimento nas instituições de governação global;
- Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registo de nascimento;
- Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais;
- Fortalecer as instituições nacionais relevantes, inclusive através da cooperação internacional, para a construção de melhor capacidade de resposta, a todos os níveis, em particular nos países em desenvolvimento, para a prevenção da violência e o combate ao terrorismo e ao crime;
- Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável.

1.2. METODOLOGIA E OBJETIVOS

O Diagnóstico do Município teve por base as metodologias de recolha de informação de acordo com o Kit de Ferramentas para Diagnósticos Participativos, de forma a responder aos 38 indicadores de políticas para a Igualdade a Nível Local e identificar e priorizar as necessidades do território, e do Município enquanto organização de trabalho.

Considerando a complexidade da ação municipal, organizou-se a recolha de dados para o presente diagnóstico em duas vertentes: a interna, relacionada com a organização autárquica enquanto contexto de trabalho, e a externa, de âmbito concelhio e voltada para a população residente e organizações locais.



Neste contexto, a construção do Diagnóstico seguiu, portanto, uma metodologia participativa, contemplando:

- A recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- A aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- A aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;

- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, PORDATA, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de brainstorming para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra para a iniciativa *Local Gender Equality* (LGE), nomeadamente:
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social;
 - ✓ Violência no Trabalho – Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Mobilidade e Transportes;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Segurança e Prevenção da Violência no Espaço Público;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género no Urbanismo e Ambiente;
 - ✓ Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.
 - ✓ Análise de outras fontes bibliográficas, de diversos autores, sobre a temática da igualdade e não discriminação.

Para a realização dos inquéritos à população e às organizações locais foi definida uma amostra não probabilística por conveniência, utilizada frequentemente em inquéritos online tendo em conta a sua adequabilidade em pesquisas exploratórias.

A elaboração do Diagnóstico compreendeu a participação ativa dos atores locais, públicos e privados, através destes inquéritos por questionário. Os resultados serão partilhados com a comunidade e intervenientes através da publicação no website da Câmara Municipal e através da realização de reuniões técnicas.

Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que irão constituir o respetivo Plano de Ação terão em consideração problemas

concretos e as necessidades e prioridades manifestadas em sede de Diagnóstico, sendo que cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida no Plano.

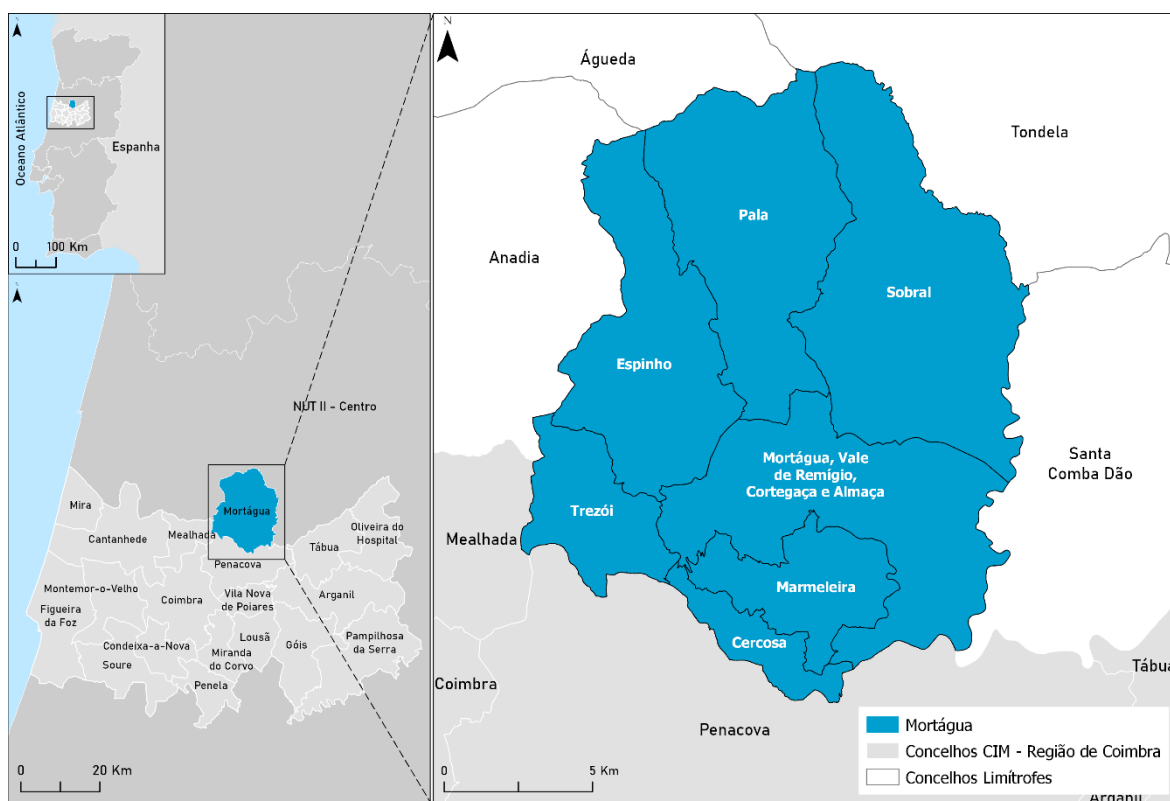
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA

2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Mortágua (distrito de Coimbra) encontra-se delimitado a norte por Águeda e Tondela, a este por Santa Comba Dão, a sul por Penacova e a oeste por Anadia e Mealhada (**Mapa 1**). Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, na parte norte da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Mortágua é constituído por uma área territorial de 251,17 km², correspondendo a 5,79% da área da CIM-RC. Este município é composto por 7 freguesias e uniões de freguesia: Espinho, Marmeleira, Cercosa, Pala, Sobral, Trezói e União das freguesias de Mortágua, Vale de Remígio, Cortegaça e Almaça.

Mapa 1. Enquadramento geográfico



Fonte: CAOP 2020.

2.2. MOBILIDADE

Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 2**), é notória a prevalência do uso dos automóveis ligeiros de passageiros, principalmente como condutor (52%), seguindo-se o mesmo como passageiros (16,1%). O transporte a pé, o transporte coletivo da empresa ou escola e o autocarro também registaram valores significativos (13%, 6,6% e 6,4%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio, a bicicleta e outros (1,1%, 1% e 0.3% respetivamente). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem tendências idênticas na generalidade dos meios de transporte.

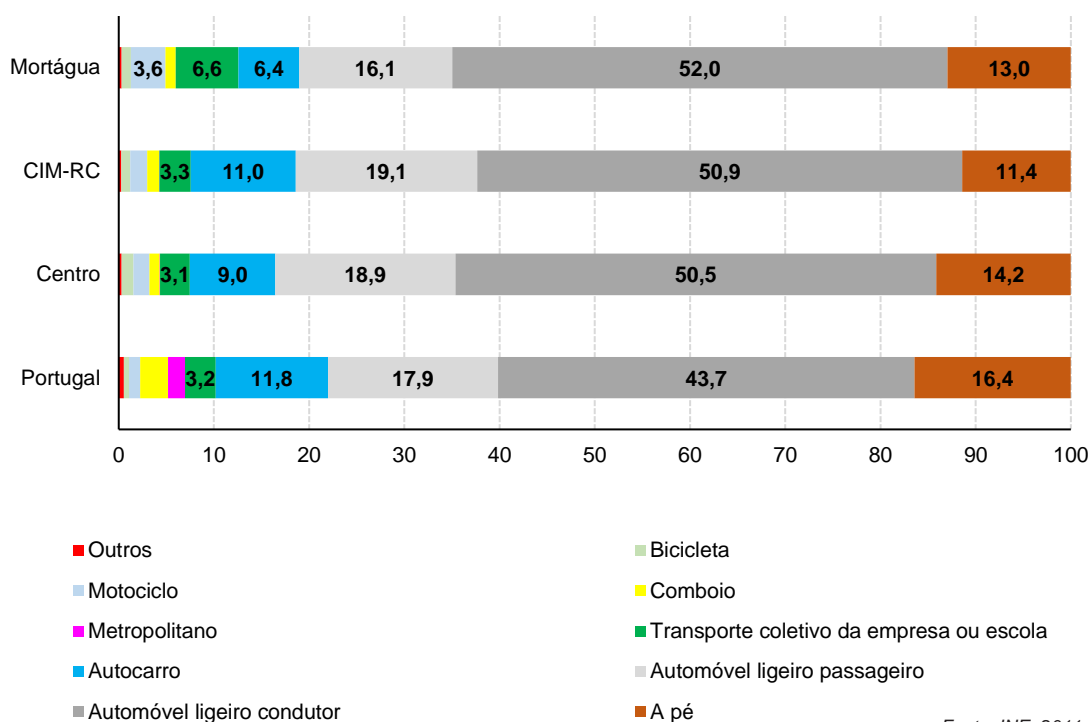


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (12,88%) foi superior à proporção da população residente que entrava (7,83%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Mortágua

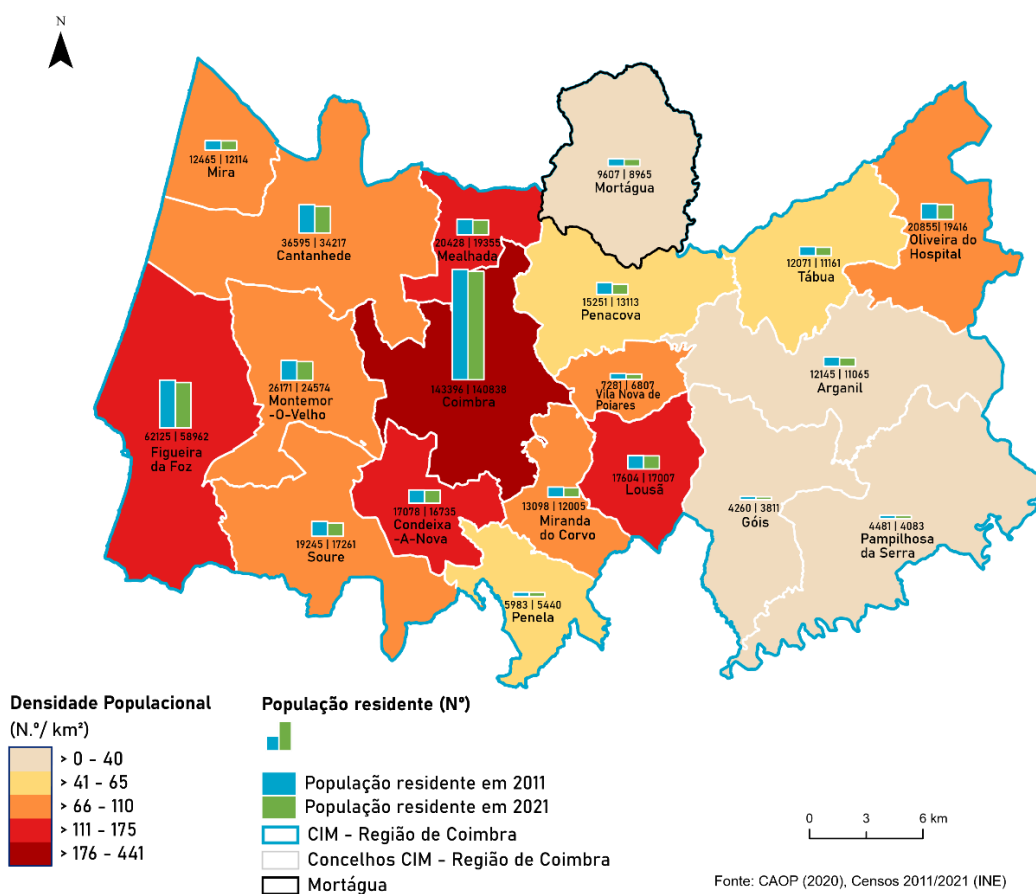
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No **Mapa 2** apresenta-se a população residente² em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional³ no município de Mortágua.

Em 2021, residiam 8 965 pessoas no município de Mortágua, menos 642 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Mortágua (35,69 hab./km²).

Mapa 2. População residente, em 2011 e 2021, e densidade populacional (hab./km²)

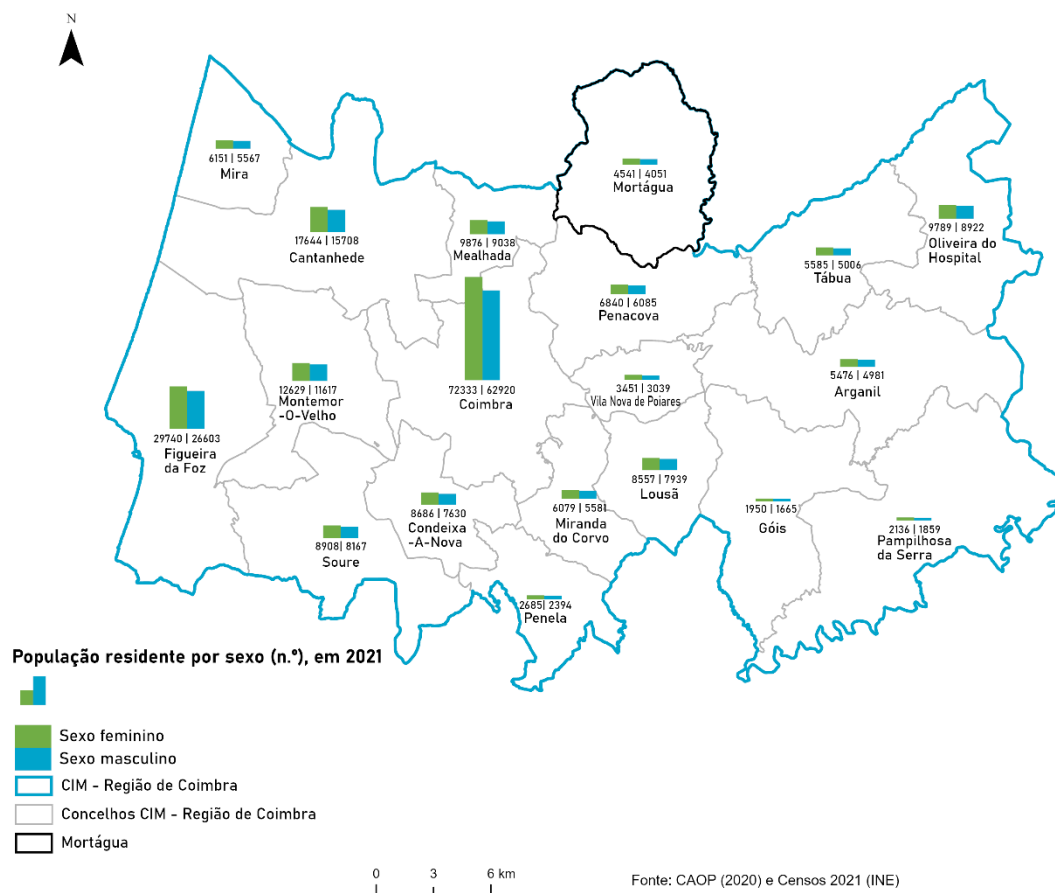


² Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência habitual durante o período correspondente aos 12 meses anteriores ao momento de observação, com a intenção de aí permanecer por um período mínimo de um ano.

³ Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

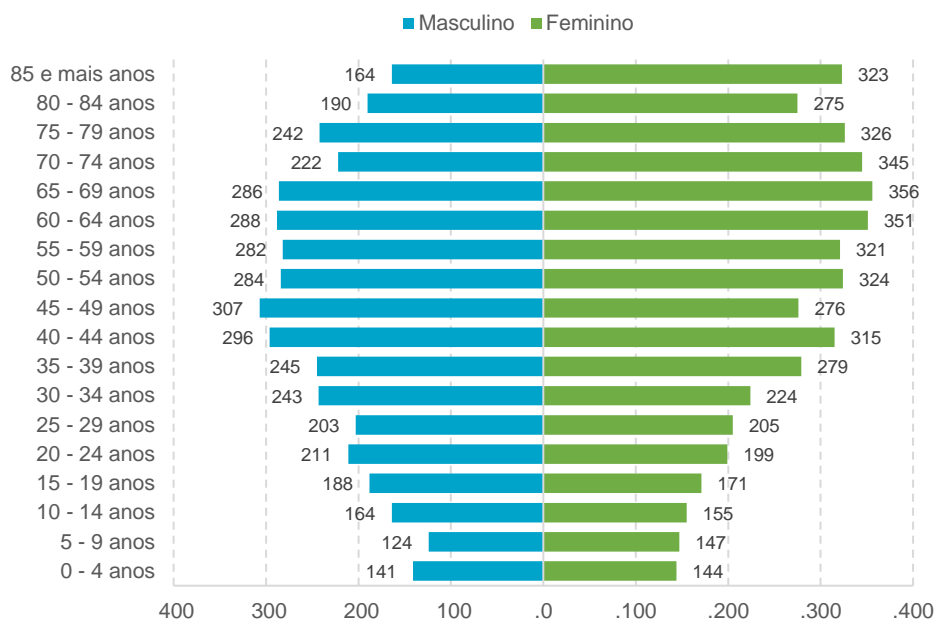
Analisando os dados da população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, residiam 4 541 homens e 4 051 mulheres no município de Mortágua.

Mapa 3. Relação de masculinidade da população residente (%) em 2011 e 2021



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise desta, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino em praticamente todas as faixas etárias, excetuando-se as faixas etárias dos 10 aos 14 anos, dos 15 aos 19, dos 20 aos 24, dos 30 aos 34 e dos 45 aos 49. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (323 mulheres), face ao número de homens na mesma faixa etária (164 homens). Esta análise demonstra ainda que a camada mais jovem do município é pequena em relação ao atual panorama da natalidade. A população a partir da faixa etária dos 40 aos 44 anos revela ter um maior peso no município.

Resumidamente, a pirâmide etária representa uma base mais estreita, o que revela que o território de Mortágua é composto por uma população envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.



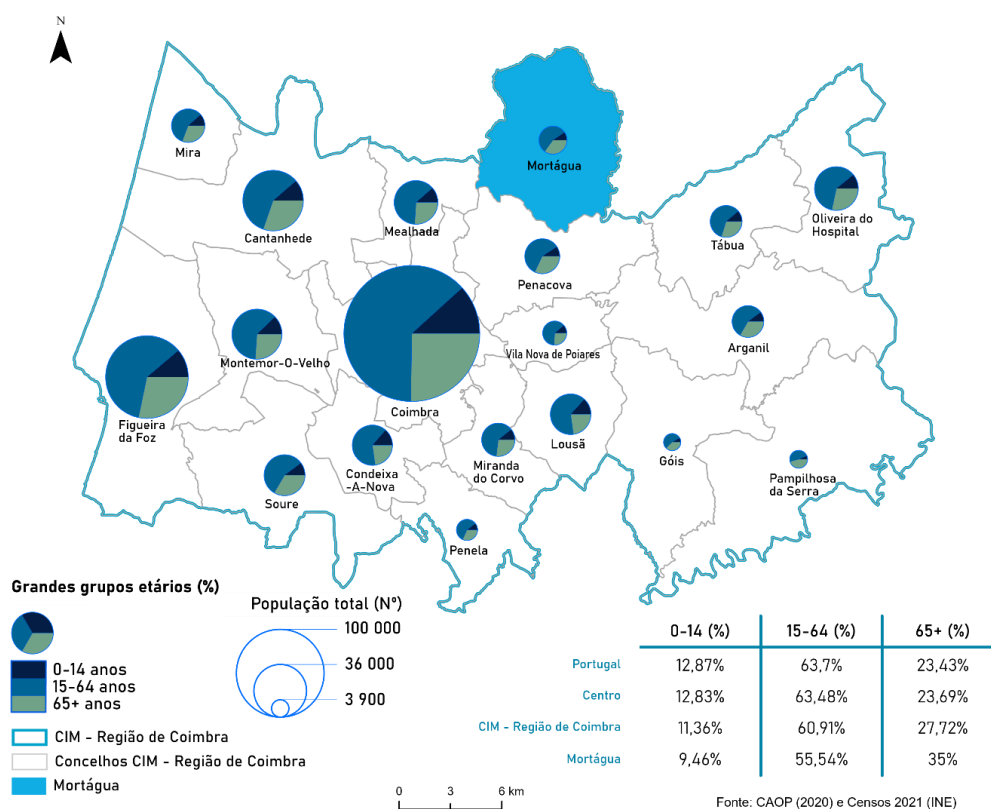
Fonte: INE, 2020

Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Mortágua registou 55,54% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 35% com 65 e mais anos e 9,46% com 0 a 14 anos. As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência, com um maior número de pessoas idosas face ao número de jovens.

⁴ Intervalo de idade, em anos, no qual o indivíduo se enquadra, de acordo com o momento de referência.

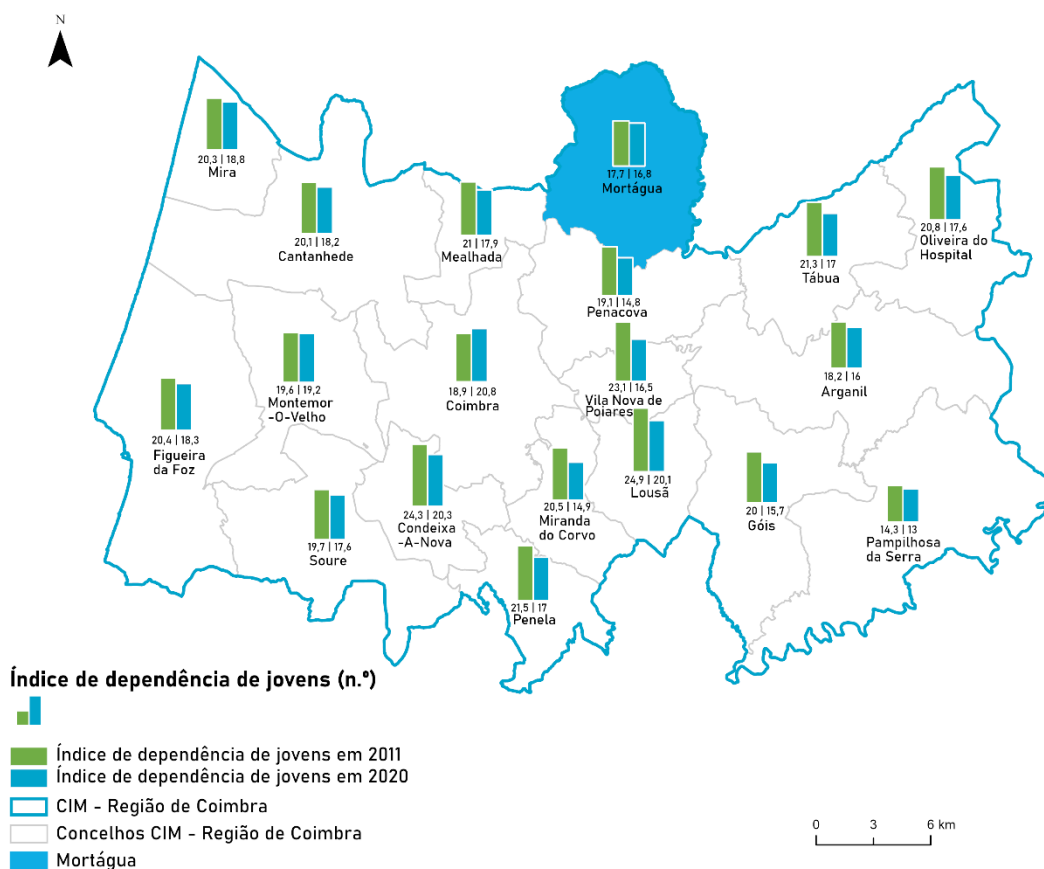
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, o município de Mortágua fixou-se nos 16,8, valor inferior ao registado em 2011 (17,7). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 16,8 com idade até aos 14 anos, em 2020, e em 2011, existiam 17,7 (**Mapa 5**).

⁵ 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 (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

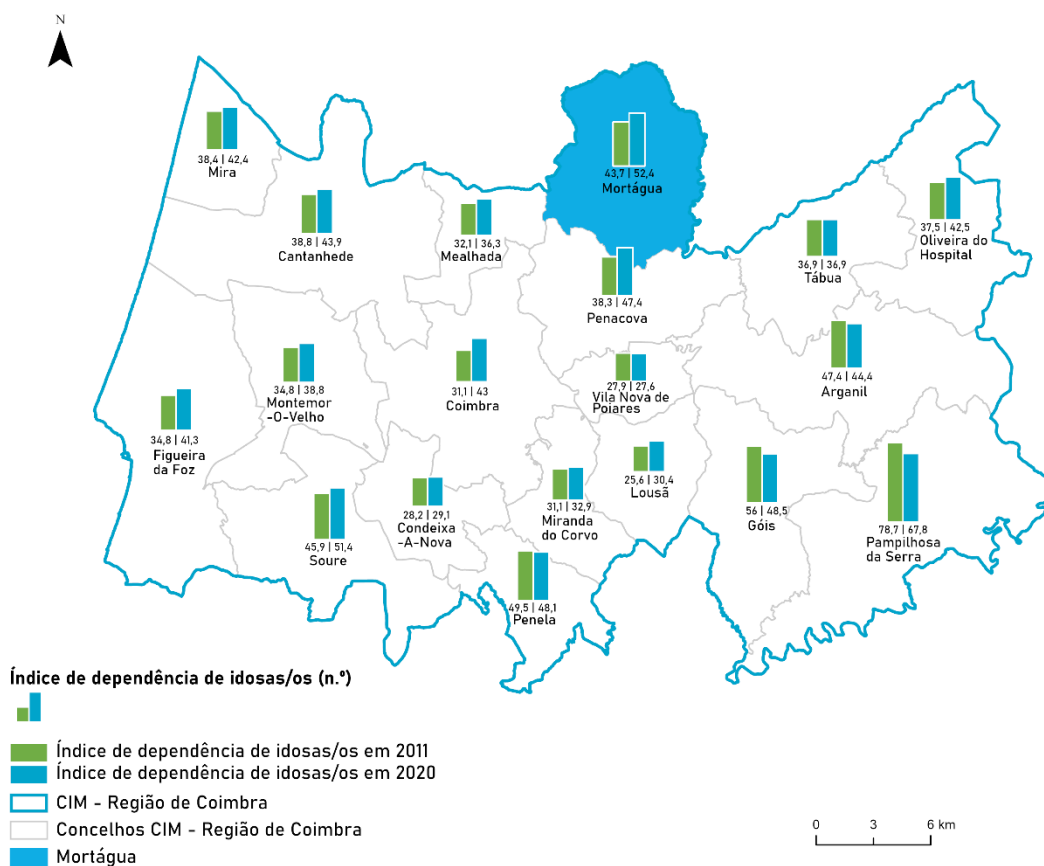


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁶ verifica-se que, em 2020, o município de Mortágua registava 52,4 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, este índice registou um incremento (+8,7), tendência que se verificou na maioria dos municípios que compõe a CIM-RC.

⁶ 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 (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os

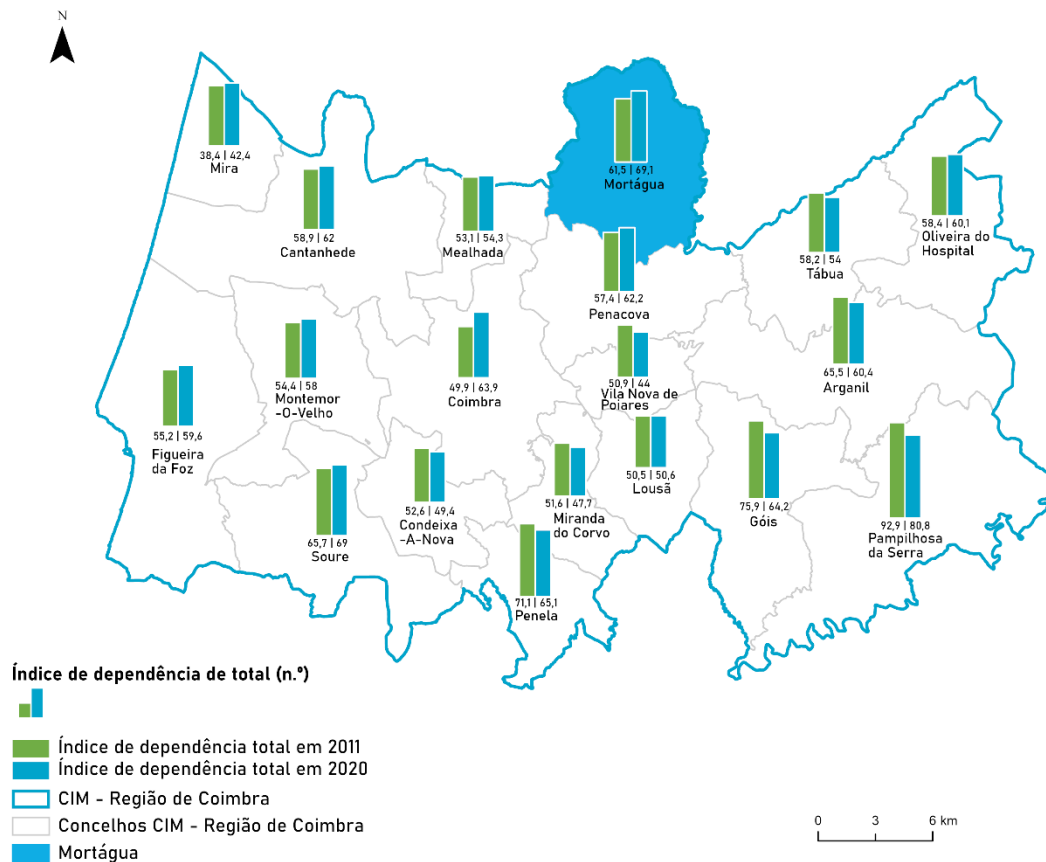


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total⁷ no município de Mortágua, no ano de 2020, fixou-se nas 69,1 pessoas com idade até os 14 anos e superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e os 64 anos (**Mapa 7**). De 2011 para 2020 o índice aumentou (+7,6), tendência que se verificou na maioria dos concelhos da CIM-RC. Mortágua é o segundo município da CIM-RC que apresenta o maior índice de dependência total.

⁷ 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 (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total

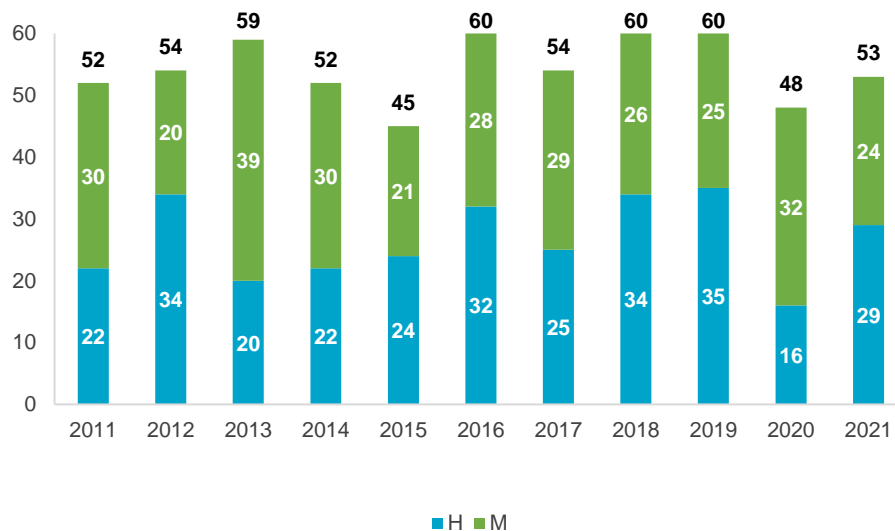


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa a evolução do número de nados-vivos⁸ por sexo entre 2011 e 2021. Como se pode observar, esse número foi variando ao longo do período temporal em análise, atingindo um número máximo em 2016, 2018 e 2019 (60 nados-vivos). Analisando os dados por sexo, verifica-se que não existe um padrão de prevalência de um dos sexos, visto que de 2011 a 2021, os valores de nados-vivos do sexo masculino foram superiores em 6 anos (2012, 2015, 2016, 2018, 2019 e 2021) e do sexo feminino em 5 anos (2011, 2013, 2014, 2017 e 2020).

⁸ O produto do nascimento vivo (Vide Nascimento Vivo).

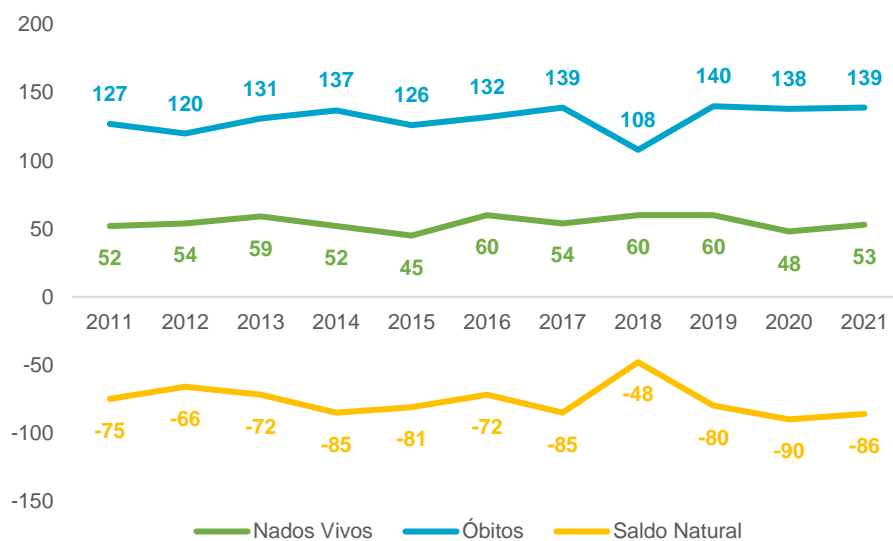


Fonte: INE, 2011 a 2021

Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos por sexo

A **Figura 6** apresenta a evolução dos nascidos-vivos, óbitos⁹ e o respetivo saldo natural¹⁰.

O município de Mortágua registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nascidos-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de 90 pessoas em 2020, com 48 nascidos-vivos e 138 óbitos.



Fonte: INE, 2011 a 2021

Figura 6. Nados vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

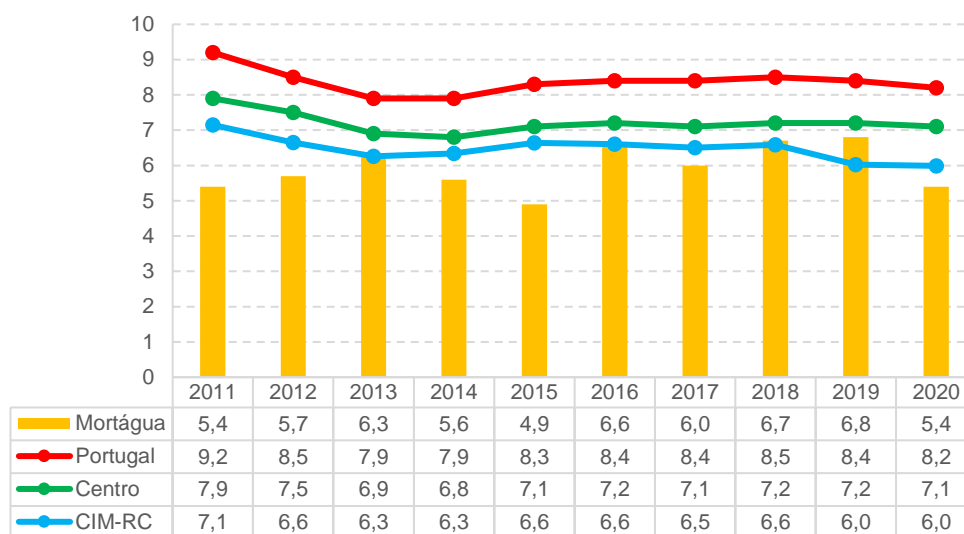
⁹ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

¹⁰ Diferença entre o número de nascidos-vivos e o número de óbitos, num dado período de tempo.

A evolução da taxa bruta de natalidade¹¹ e da taxa bruta de mortalidade¹² encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Mortágua situou-se em 5,4‰, ou seja, foram contabilizados 5,4 nascimentos por cada mil habitantes (segundo valor mais baixo do período em análise, assim como em 2011). Este valor é mais baixo do que as taxas registadas na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, - 6‰, 7,1‰ e 8,2‰, respetivamente.

Analisando a evolução da taxa bruta de natalidade não se encontra uma tendência ao longo do período em análise, registando-se várias quebras e aumentos da permilagem.



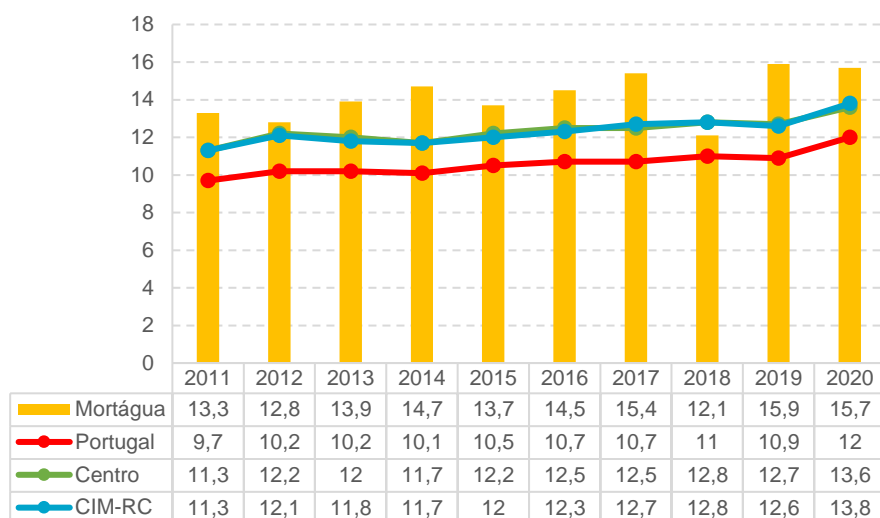
Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)

No que consta à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Mortágua, esta fixou-se em 15,7‰, o que significa que foram contabilizados 15,7 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à CIM-RC (13,8‰), à região Centro (13,6‰) e ao território nacional (12‰), o valor registado no município é ligeiramente superior. A taxa bruta de mortalidade aumentou nos últimos 10 anos, embora em 2012, 2015, 2018 e 2020 se tenham registado decréscimos.

¹¹ 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 (10³) habitantes).

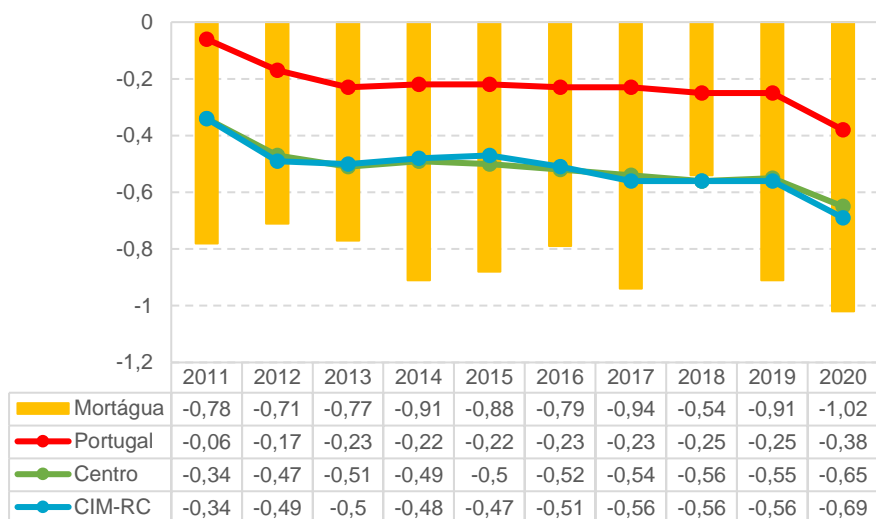
¹² Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (%)

Na **Figura 9** apresenta-se a taxa de crescimento natural¹³. Tal como esperado, no município de Mortágua, a taxa de crescimento natural no período em análise foi sempre negativa, situando-se nos -1,02% em 2020. Comparativamente com a CIM-RC (-0,69%), a região Centro (-0,65%) e o território nacional (-0,38%), o valor registado no município foi superior.

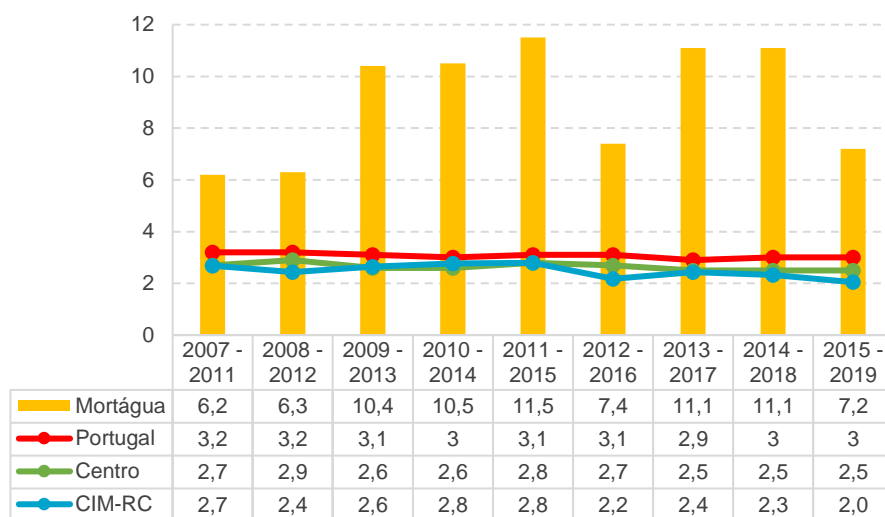


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

¹³ Saldo natural observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa por 100 (10²) ou 1000 (10³) habitantes).

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁴, entre 2015 e 2019, no município de Mortágua, fixou-se nos 7,2‰, o que significa que foram registados 7,2 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1000 nados-vivos. Este valor, quando comparado com a taxa da CIM-RC, da região Centro e Portugal mostra ser mais elevado (2‰, 2,5‰ e 3 respetivamente). Entre 2007 e 2011, o município registou 6,2‰ óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade, e no período seguinte (2014 e 2018) o valor aumentou ligeiramente para 6,3‰. Entre 2009 e 2013 existiu novamente um aumento para 4,1‰ óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1000 nados-vivos em relação ao período de dados anterior, passando para um total de 10,4‰. No período seguinte (2010-2014) o valor aumentou para 10,5‰. De 2011 a 2015, registou-se o período em que se verificaram mais óbitos de crianças com menos de 1 ano (11,5‰). De 2012 a 2016 houve novamente uma diminuição para 7,4‰. Nos 2 períodos seguintes (2013 - 2017 e 2014 – 2018) houve novamente um aumento, 11,1‰ nos dois períodos (**Figura 10**).



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

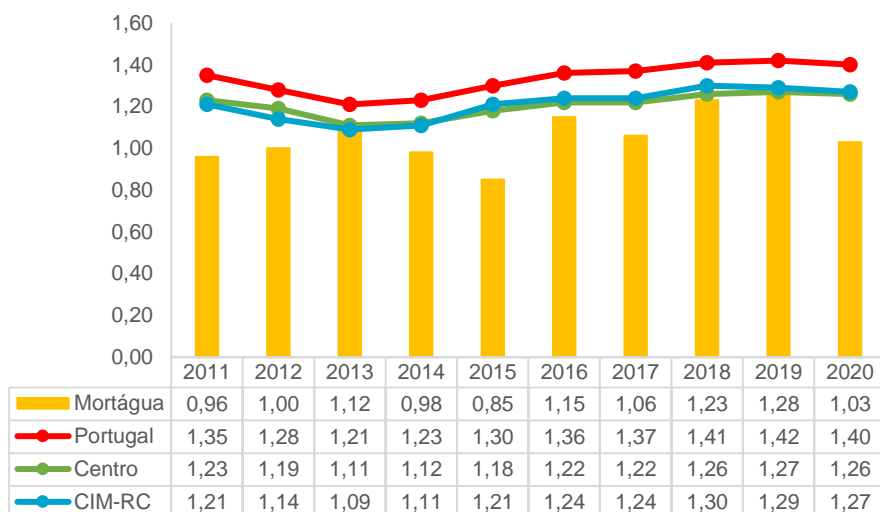
A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade¹⁵. Em 2020, no município de Mortágua, o índice sintético de fecundidade fixou-se em 1. Em relação à CIM-RC (1,3), à região Centro (1,3) e

¹⁴ Número de óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade no período relativo aos últimos cinco anos, referido ao número de nados-vivos do mesmo período (habitualmente expressa em número de óbitos de crianças com menos de 1 ano por 1000 nados-vivos)

¹⁵ 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 filhos.

ao território nacional (1,4) este valor é inferior. O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo um número máximo em 2019 (1,3), sendo que em 2020 diminuiu.

Todavia, de acordo com a definição de taxa de fecundidade, a reposição das gerações encontra-se comprometida, visto que o valor médio para a renovação se fixa nos 2,1.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)

No **Quadro 1** apresentam-se os dados de caracterização do grupo etário da mãe e do pai no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes.

Em 2021, os grupos etários da mãe e do pai dos 35 aos 39 anos foram os que registaram um maior número de filhas/os (32,1% e 41,5% respetivamente).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para o aumento da idade para ter filhas/os, mais visível na faixa etária dos 35 aos 39 (18,9 p.p.). Nos grupos etários dos 25 aos 29 anos, dos 30 aos 34 anos e dos 20 aos 24 anos houve uma diminuição do número de nascimentos (-7,9 p.p., -8,2 p.p. e -4 p.p., respetivamente). Relativamente ao sexo feminino, a tendência é para ter filhas/os mais cedo do que o sexo masculino, principalmente no grupo etário dos 25 aos 29 anos (-18,9 p.p.).

Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Varição (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Varição (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	-1,9
15 - 19 anos	5,8	0,0	0,0	-5,8				

20 - 24 anos	13,5	11,1	11,3	-2,1	9,6	4,4	5,7	-4,0
25 - 29 anos	19,2	17,8	18,9	-0,4	17,3	17,8	9,4	-7,9
30 - 34 anos	40,4	40,0	26,4	-14,0	34,6	33,3	26,4	-8,2
35 - 39 anos	15,4	20,0	32,1	16,7	23,1	24,4	41,5	18,4
40 - 44 anos	5,8	11,1	11,3	5,6	7,7	6,7	15,1	7,4
45 - 49 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	3,8	8,9	1,9	-2,0
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,4	0,0	0,0
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	-1,9
Total (N)	52	45	53	1	52	45	53	1

Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade da mãe e do pai em 2020, pode-se constatar que no caso do sexo feminino a idade preferencial para ter filhas/os centra-se nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 39 anos, totalizando 29 mães. Quanto ao sexo masculino, destacam-se também as faixas etárias dos 30 aos 39 anos, perfazendo 32 pais. De realçar ainda que se contabilizam 2 pais e 6 mães têm menos de 24 anos. Outra particularidade observada é o número de mães na faixa etária dos 40 aos 44 anos (3 mães), e de pais nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos (6 pais).

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm maioritariamente o ensino secundário concluído (46% e 44%, respetivamente). No caso da escolaridade da mãe, a proporção do ensino básico e superior concluídos são equivalentes (23% e 29%, respetivamente). Já no caso da escolaridade do pai, as diferenças são maiores: 35% concluíram o ensino básico e 17% o ensino superior.

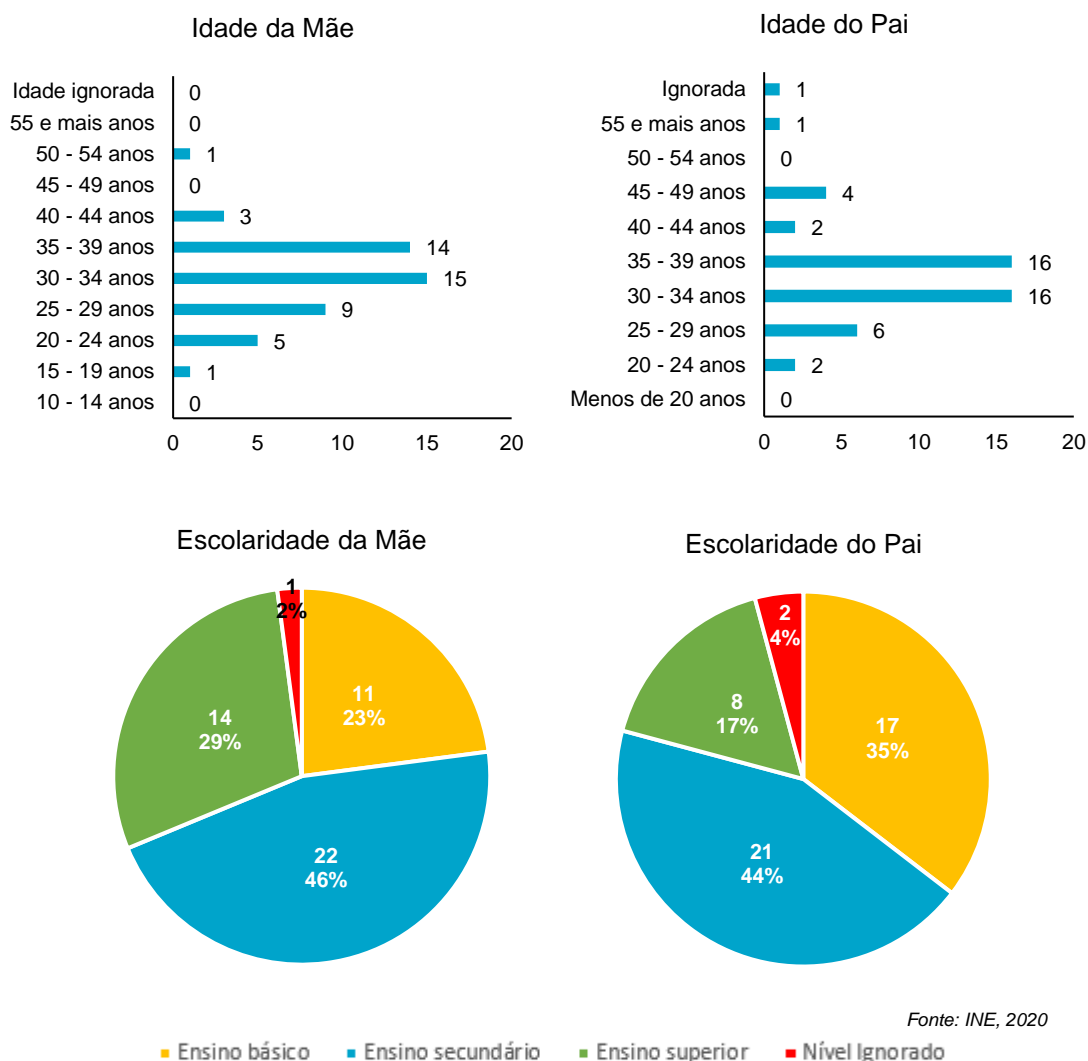
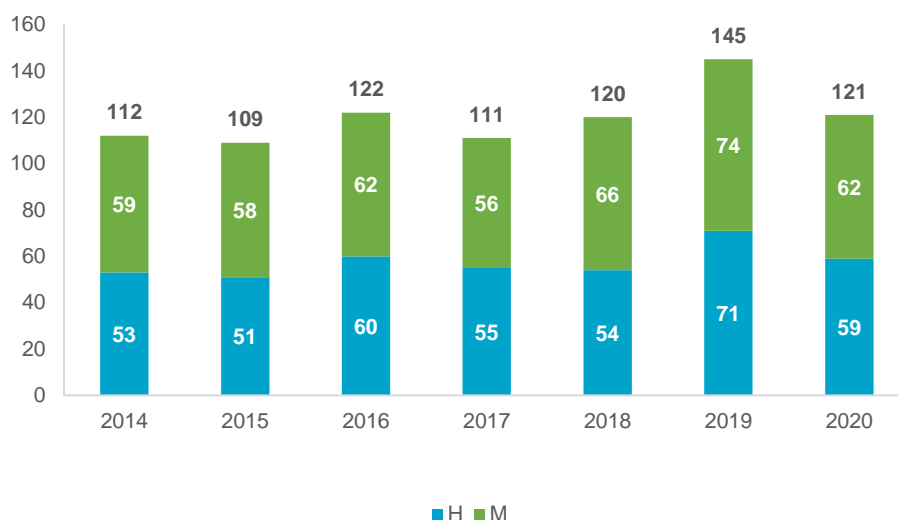


Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai

A oscilação da natalidade provocou um aumento do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (**Figura 13**). Em 2020 foram registadas/os 121 beneficiárias/os, mais 9 face ao número de 2014. O ano de 2019 foi o que contabilizou o valor mais elevado (145), enquanto 2015 registou o mais baixo (109). Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior ao número de beneficiários de 2014 a 2020.

¹⁶ Licença parental concedida à mãe e ao pai trabalhadores para se ausentarem ao trabalho por um período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção dos progenitores, e cujo gozo pode ser partilhado após o parto. Aos períodos indicados são acrescidos 30 dias consecutivos nas situações de partilha da licença, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo de licença parental inicial exclusiva da mãe. No caso de nascimentos múltiplos, aos períodos previstos acrescem 30 dias por cada gémeo além do primeiro.



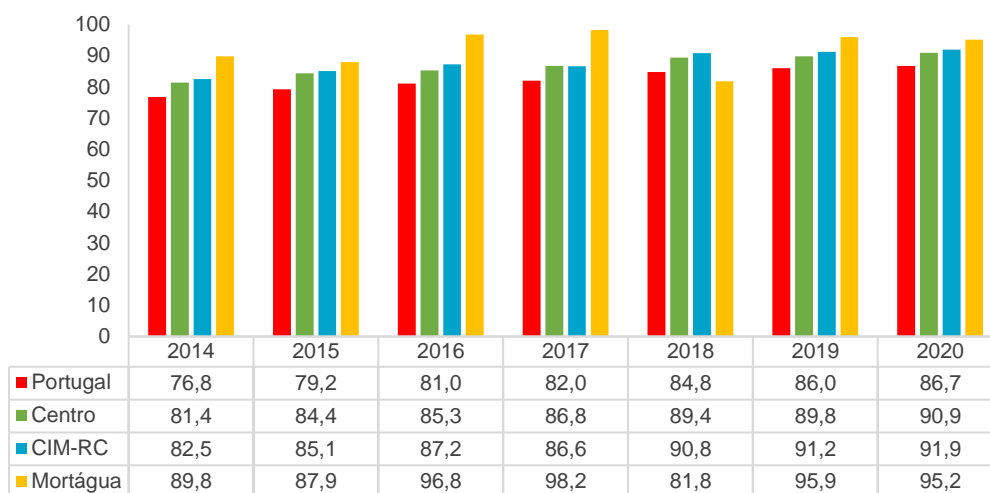
Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 13. Evolução do número de beneficiários/os de licença parental inicial da Segurança Social

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Mortágua, a relação de masculinidade fixou-se nos 95,2% homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o de Portugal (86,7%), mas mais baixo do que na CIM-RC e na região Centro (91,9% e 90,9%, respetivamente).

De realçar ainda que, no ano de 2017, contabilizou-se o número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres, no município de Mortágua (98,2%), o que não se verificou nas restantes unidades geográficas de referência que atingiram o número máximo em 2020.

¹⁷ Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10²) mulheres).



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido uma variação desde 2011. O ano de 2020 foi o que registou o número mais baixo de casamentos celebrados (16), sendo que o ano de 2012 foi o que registou o maior número (37). De todos os anos em análise, os casamentos celebrados foram entre pessoas de sexo oposto.

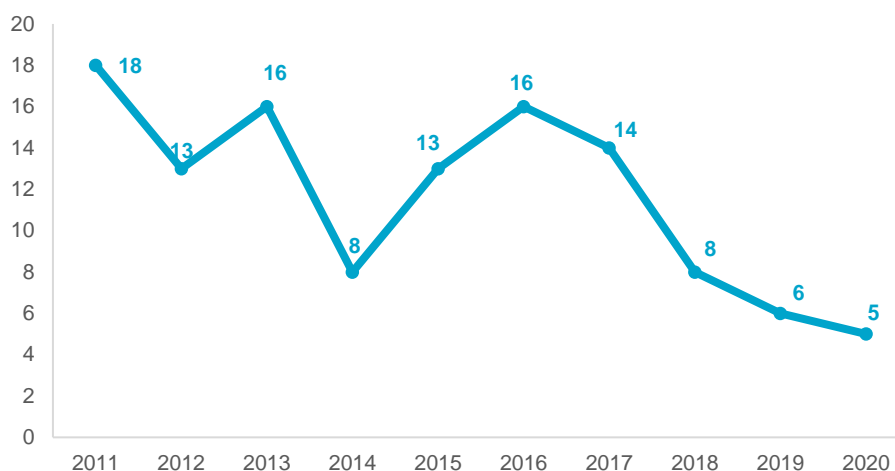


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados no município de Mortágua entre 2011 e 2020. De 2011 para 2012 foi registado um decréscimo (-5 divórcios) seguindo-se de um ligeiro incremento até 2013 (+3 divórcios). De 2013 para 2014 registou-se novamente uma descida (-8

divórcios). De 2014 até 2016, os divórcios aumentaram novamente, fixando-se nos 16. De 2016 até 2020 foi-se registando sempre uma descida (-11 divórcios).



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 16. Evolução do número de divórcios registados

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

O **Quadro 2** apresenta os agregados domésticos¹⁸ privados por dimensão em 2011 e em 2021.

Como se pode observar, em 2021, no município de Mortágua, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (41,13%) e de 1 pessoa (22,91%), percentagens que aumentaram face a 2011. Quanto à dimensão dos restantes agregados domésticos privados, registou-se um decréscimo de 2011 para 2021. Nas unidades geográficas de referência foram observadas as mesmas tendências do município.

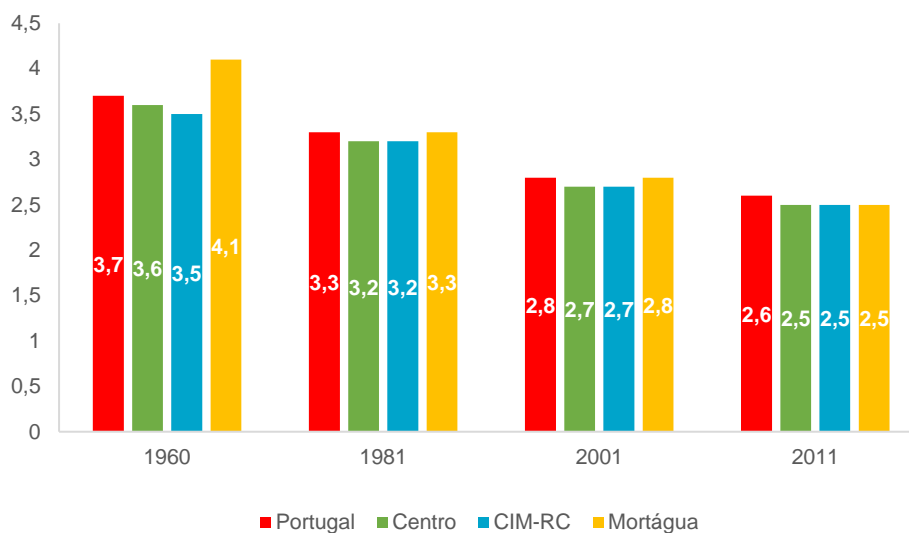
Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,44	24,77	31,59	33,33	23,88	21,56	16,60	14,75	6,49	5,59
Centro	21,59	25,23	33,27	35,17	23,11	20,70	16,53	14,26	5,50	4,64
CIM – Região de Coimbra	22,19	25,90	33,20	35,29	23,45	20,78	15,91	13,66	5,25	4,37
Mortágua	21,12	22,91	35,44	41,13	22,63	19,35	15,11	12,08	5,70	4,53

¹⁸ Conjunto de pessoas que tem a residência habitual no alojamento familiar ou a pessoa independente que ocupa um alojamento familiar.

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

Os agregados domésticos privados são uma nova nomenclatura que veio substituir as denominadas famílias clássicas - conceito utilizado em 2011. Assim, e pela falta de dados de caracterização mais recentes à data de elaboração do presente documento, apresenta-se a informação sobre a dimensão média das famílias clássicas em 1960, 1981, 2001 e 2011 (**Figura 17**).

Em 2011, a dimensão média das famílias no município de Mortágua era de 2,5 – valor igual ao registado na CIM-RC e na região Centro e inferior ao do território nacional (2,6). Comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência, seguindo a mesma tendência em 1981, 2001 e 2011.



Fonte: Pordata, , 1960, 1981, 2011 e 2001

Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)

O **Quadro 3** apresenta os dados de caracterização das famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos.

A proporção de famílias unipessoais no município de Mortágua fixou-se nos 20,50% em 2011, valor inferior ao registado na CIM-RC (22,19%), na região Centro (21,59%) e em Portugal (21,44%). Em relação aos anos anteriores em análise, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+3,43 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 11,27% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A CIM-

RC (11,62%) e a região Centro (11,77%) registaram valores superiores ao do município, mas Portugal contabilizou um valor inferior (10,06%).

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	12,97	17,30	21,44	6,74	8,79	10,06	8,47	3,33
Centro	13,82	17,93	21,59	8,42	10,52	11,77	7,77	3,35
CIM - Região de Coimbra	13,70	18,43	22,19	8,00	10,12	11,62	8,49	3,62
Mortágua	17,07	15,90	20,50	10,74	10,00	11,27	3,43	0,53

Fonte: INE, 1981, 2001 e 2011

Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)

3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS

Na **Figura 18**, apresenta-se a evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente bem como da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

Tanto a população estrangeira com estatuto legal de residente como a população estrangeira que solicitou estatuto de residente sofreram um aumento desde 2014 até 2020. Esse aumento foi de 103 pessoas, com estatuto legal de residente de 2014 para 2020, e de 28 pessoas no caso da população estrangeira que solicitou estatuto de residente,

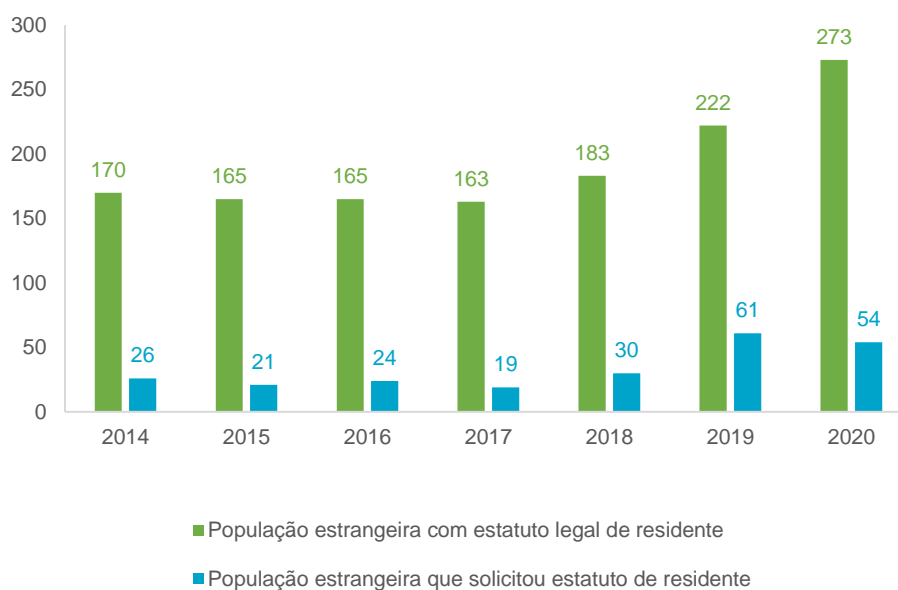


Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)



Analisando os dados de 2011 e 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo masculino é superior ao do sexo feminino. Em 2021 contabilizavam-se 209 homens e 164 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir no município de Mortágua (**Quadro 4**). Pelo contrário, nas unidades geográficas de referência prevalecem residentes com nacionalidade estrangeira do sexo feminino.


Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974
Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
CIM - Região de Coimbra	4 906	7 850	4 686	7 400
Mortágua	90	164	131	209

Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 4. População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo

No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade brasileira (44.7%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a romena com apenas 2 residentes (0.7%).

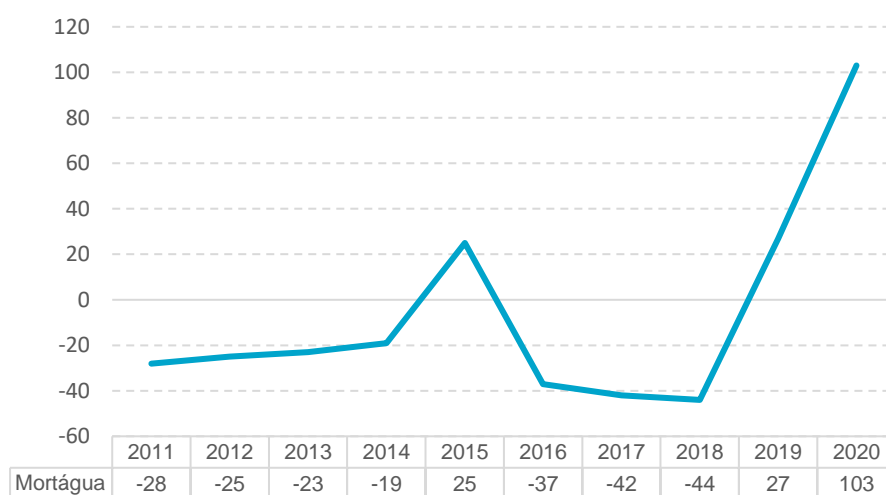
Brasil		122 residentes 44,7%
Reino Unido		71 residentes 26,0%
Ucrânia		5 residentes 1,8%
China		4 residentes 1,5%
São Tomé e Príncipe		4 residentes 1,5%
Angola		3 residentes 1,1%
Cabo Verde		3 residentes 1,1%

Roménia		2 residentes 0,7%
Outros países		59 residentes 21,6%

Fonte: INE, 2020

Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)

Como se pode observar através da **Figura 19**, o saldo migratório¹⁹ no município de Mortágua, em 2020 situou-se positivamente nas 103 pessoas, número que tem vindo a aumentar desde 2018. Tendo em conta a evolução entre 2011 e 2020, nem sempre foram registados valores positivos, assinalando-se o ano de 2018 como o mais crítico (-44 pessoas).



Fonte: INE, 2011 a 2020

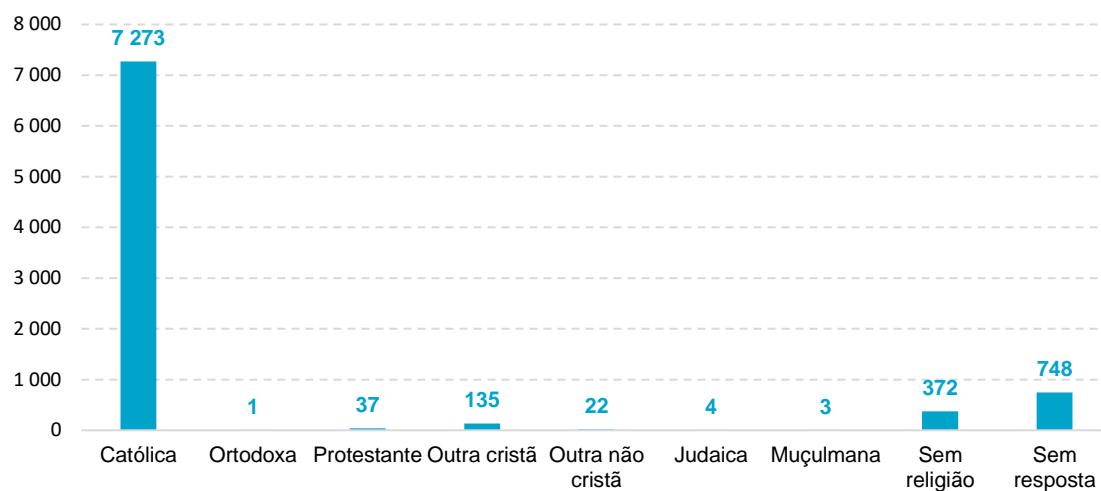
Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

A **Figura 20** apresenta a religião da população residente com 15 e mais anos de idade.

Em 2011, o município de Mortágua tinha 7 273 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 372 sem religião. As minorias religiosas eram a ortodoxa (1 pessoa) e a muçulmana (3 pessoas).

¹⁹ Diferença entre o número de entradas e saídas por migração, internacional ou interna, para um determinado país ou região, num dado período de tempo.



Fonte: INE, 2011

Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (nº)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA




<p>Meio de transporte mais utilizado</p> <p>52% automóvel ligeiro condutor</p>	<p>7,83% da população entra</p> <p>12,88% da população sai</p>	<p>35,69 hab./km² densidade populacional</p> <p>8 965 população residente</p>	<p>85,56% relação de masculinidade da população residente</p>
<p>16,8 índice de dependência de jovens</p>	<p>52,4 índice de dependência de idosas/os</p>	<p>69,1 índice de dependência total</p>	<p>-86 saldo natural</p>
<p>5,4‰ taxa bruta de natalidade</p>	<p>15,7‰ taxa bruta de mortalidade</p>	<p>-1,02% taxa de crescimento natural</p>	<p>7,2‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil</p>
<p>1 índice sintético de fecundidade</p>	<p>15 mães com idade entre 30 e 34 anos</p> <p>16 pais entre 30 e 34 anos e 35 e 39 anos</p>	<p>Ensino secundário</p> <p>Escolaridade da mãe e do pai</p>	<p>121 beneficiárias/os de licença parental inicial</p>
<p>95,2% relação de masculinidade beneficiárias/os de licença parental inicial</p>	<p>0 casamentos entre pessoas do mesmo sexo</p>	<p>5 divórcios registados</p>	<p>41,13% agregados domésticos privados de 2 pessoas</p>
<p>2,5 dimensão média das famílias clássicas</p>	<p>11,27% famílias unipessoais com mais de 65 anos</p>	<p>273 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente</p>	<p>54 pessoas estrangeiras que solicitaram estatuto de residente</p>
<p>População estrangeira em 2021: 209 homens e 164 mulheres</p>	<p>44,7% da população estrangeira residente com nacionalidade brasileira</p>	<p>103 saldo migratório</p>	<p>7 273 pessoas da religião católica</p>

4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas²⁰ e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 21** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 1 285 empresas no município de Mortágua, o que corresponde a 2,39% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município registaram-se 3 912 pessoas e um volume de negócios de 374 880 470 €.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 537 pessoas ao serviço, observando-se o mesmo em relação às empresas, com um aumento de 28 empresas. No entanto, verificou-se um ligeiro decréscimo no pessoal ao serviço em 2016 e nas empresas em 2019 e 2020.

		
1 285 empresas instaladas no território	3 912 pessoas ao serviço das empresas	374 880 470,00 € de volume de negócios
0,10% Portugal 0,48% Região Centro 2,39% CIM-RC	0,09% Portugal 0,53% Região Centro 2,86% CIM-RC	0,10% Portugal 0,59% Região Centro 3,46% CIM-RC

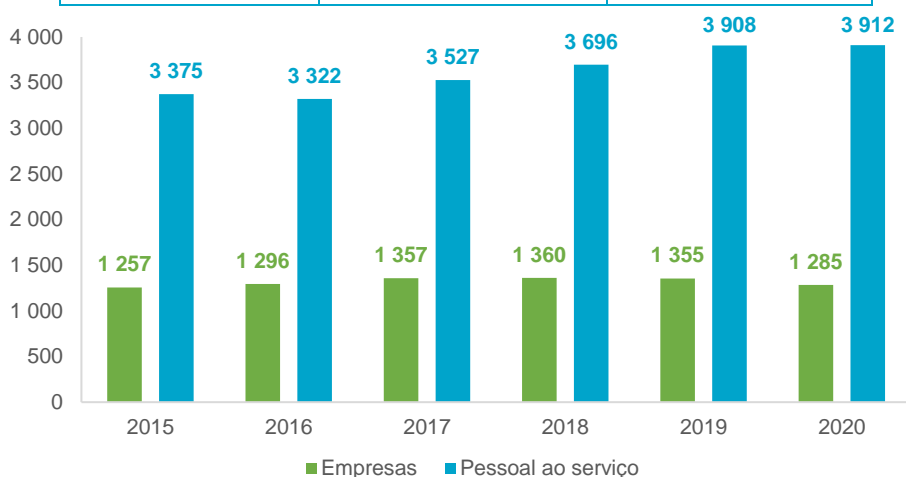
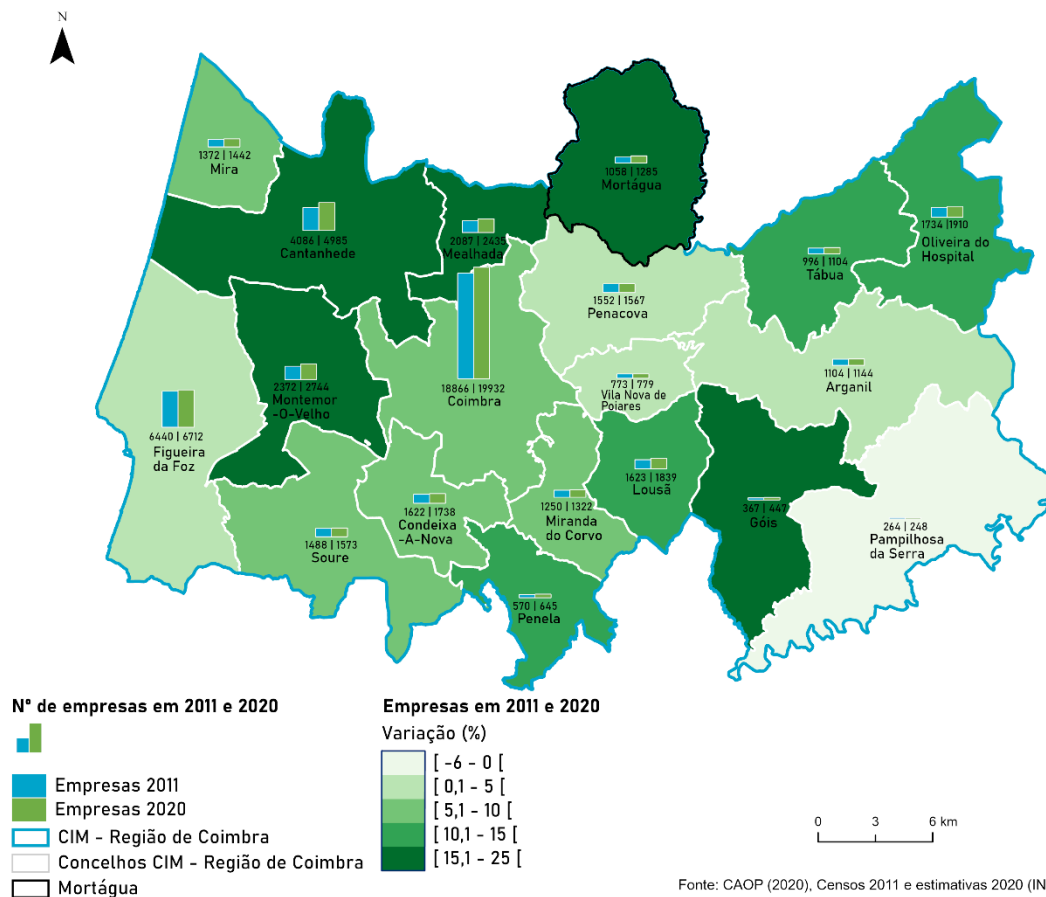


Figura 21. Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço

²⁰ 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.

Em comparação com o ano de 2011, o município de Mortágua contabilizou um aumento de 227 empresas, ou seja, de 20,5% (**Mapa 8**).

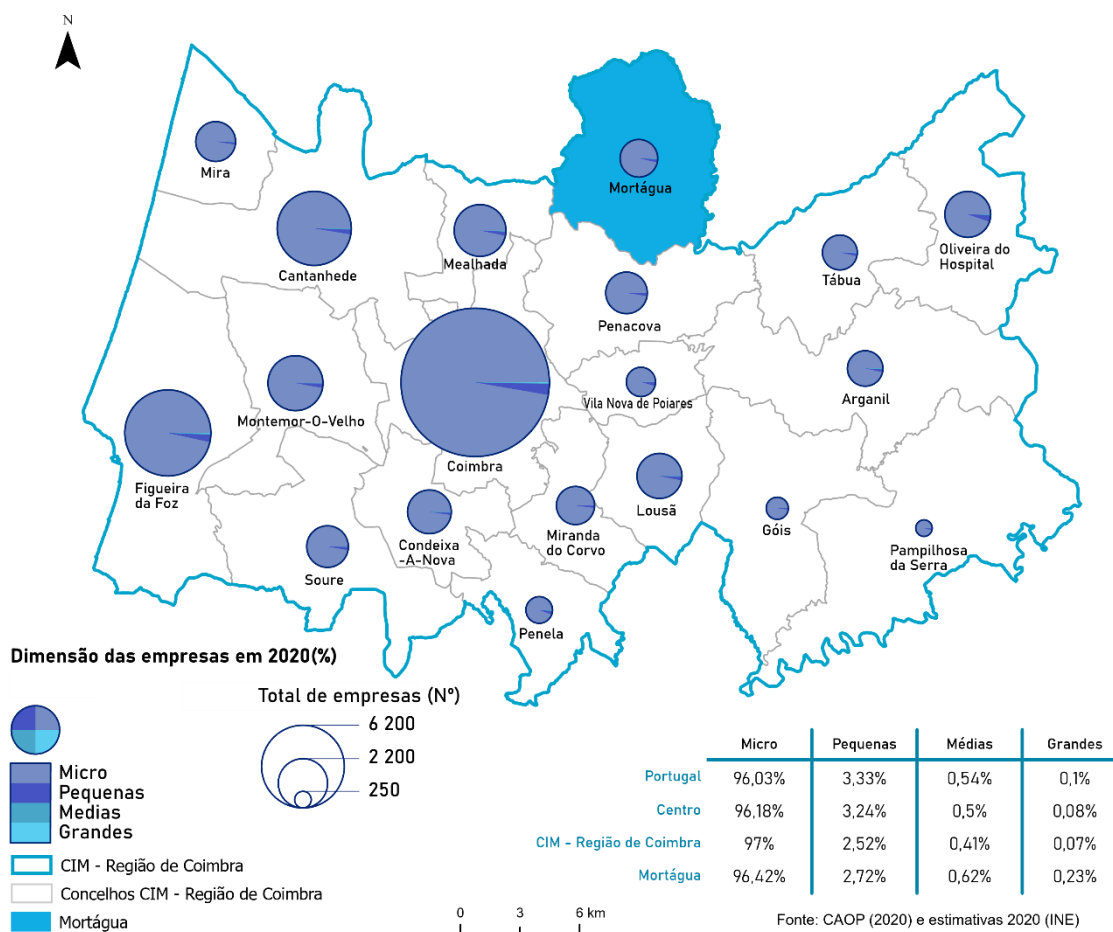
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (nº) em 2011 e 2019 e respetiva variação (%)



O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria do município de Mortágua corresponde a microempresas (96,42%), tal como se verifica na CIM-RC (97%), na região Centro (96,18%) e em Portugal (96,03%). Com uma menor proporção encontram-se as pequenas empresas (2,72%) e as médias empresas (0,62%). As grandes empresas são as que têm menos representatividade no município (0,23%).

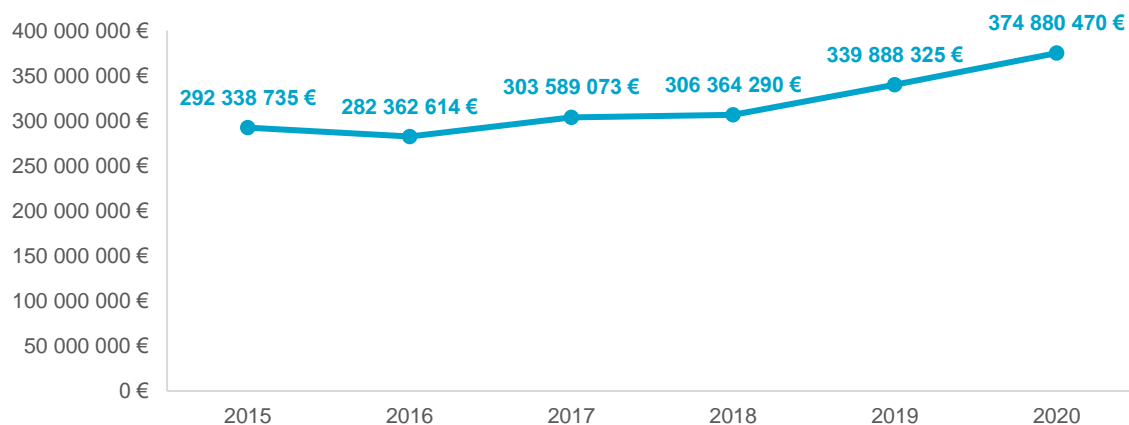
²¹ A categoria das micros, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes)



No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas, no município de Mortágua, verifica-se que este sofreu um ligeiro decréscimo de 2015 para 2016 (-9 976 121 €), seguido de um aumento até 2020, fixando-se nos 374 880 470 € (**Figura 22**).

²² Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, conseqüentemente após as reduções em vendas e não incluindo nem o imposto sobre o valor acrescentado nem outros impostos diretamente relacionados com as vendas e prestações de serviços. Na prática, corresponde ao somatório das contas 71 e 72 do Plano Oficial de Contabilidade.



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas

O **Quadro 6** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas²³ e o volume de negócios por atividade económica.

No município de Mortágua verifica-se que a maioria é afeta ao setor terciário (66,93%), predominando o comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos (14,4%). Esta atividade económica contabiliza 492 pessoas ao serviço destas empresas e um volume de negócios de 149 463 800€.

O setor secundário é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (6,46%), destacando-se as indústrias transformadoras (6,07%), que empregam 1456 pessoas e um volume de negócios de 140 819 848€.

Por fim, o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, revela 26,61% de empresas totalizando 615 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 29 251 986€.

De realçar ainda que, no município, só existe uma indústria extrativa.

²³ 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 (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).

Setor Económico	Atividade Económica	Empresas		Pessoal ao serviço		Volume de negócios	
		n	Peso	n	Peso	n	Peso
Total		1285	100%	3904	100%	367 677 948€	100%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	342	26,61%	615	15,8%	29 251 986€	7,96%
Secundário	Indústrias extrativas	1	0,08%	-	-	-	-
	Indústrias transformadoras	78	6,07%	1456	37,3%	140 819 848€	38,3%
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	2	0,16%	-	-	-	-
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	2	0,16%	-	-	-	-
	Total	83	6,46%	1456	37,3%	140 819 848€	38,3%
Terciário	Construção	181	14,09%	403	10,3%	17 782 224€	4,84%
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	185	14,40%	492	12,6%	149 463 800€	40,7%
	Transportes e armazenagem	12	0,93%	28	0,72%	3 241 664€	0,88%
	Alojamento, restauração e similares	69	5,37%	112	2,87%	2 816 095€	0,77%
	Atividades de informação e de comunicação	9	0,70%	32	0,82%	1 150 967€	0,31%
	Atividades imobiliárias	15	1,17%	16	0,41%	1 153 454€	0,31%
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	86	6,69%	323	8,27%	14 062 052€	3,82%
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	140	10,89%	190	4,87%	3 455 734€	0,94%
	Educação	37	2,88%	58	1,49%	353 907€	0,1%
	Atividades de saúde humana e apoio social	77	5,99%	102	2,61%	2 894 326€	0,79%
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	17	1,32%	18	0,46%	77 517€	0,02%
	Outras atividades de serviços	32	2,49%	59	1,51%	1 154 374€	0,31%
	Total	860	66,93%	1833	47%	197 606 114€	53,7%

Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios, por atividade económica

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município de Mortágua é composto por 60% de população inativa (5 754 pessoas) e por 40% de população ativa (3 853 pessoas). Neste último grupo constata-se que a grande maioria (92%) enquadra-se no grupo da população empregada (3 529 pessoas) e apenas uma pequena proporção (8%) se insere no grupo da população desempregada (324 pessoas).

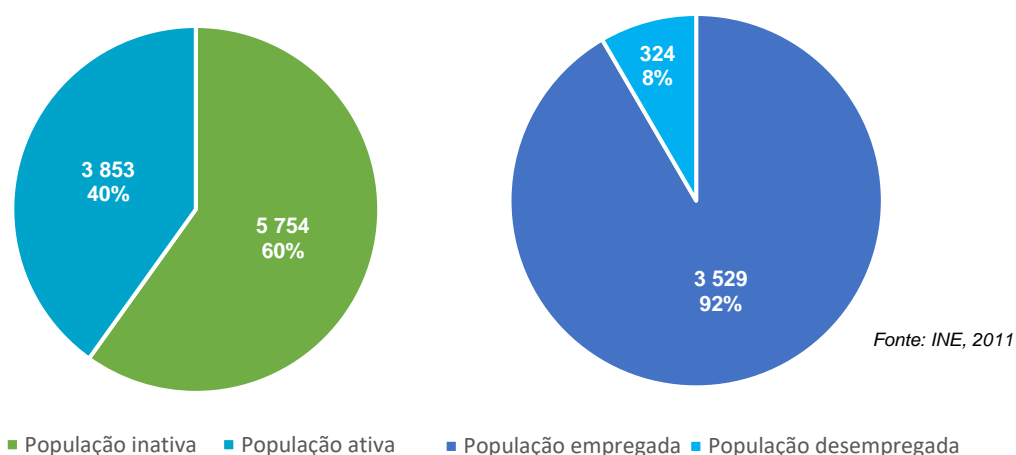
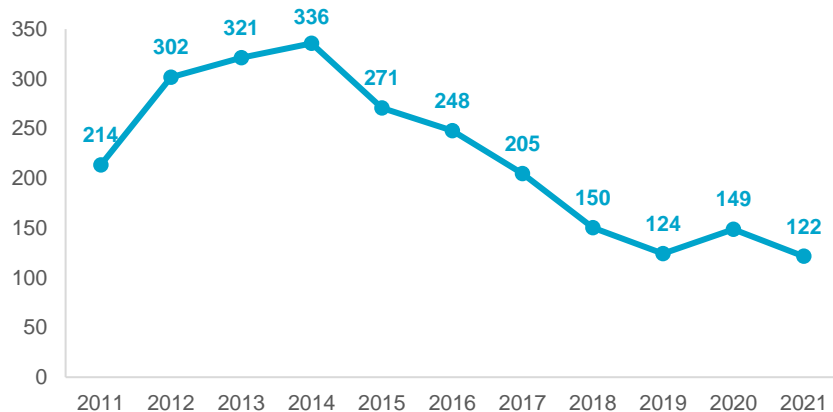


Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (nº e %)

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (**Figura 24**), verifica-se um aumento exponencial de 2011 para 2014, atingindo o máximo do período em análise com 336 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo de 212 inscritas/os, atingindo o valor mais baixo (124 inscritas/os). No ano seguinte registou-se um ligeiro aumento (+25), e em 2021 registou-se novamente uma pequena descida (122 inscritas/os).

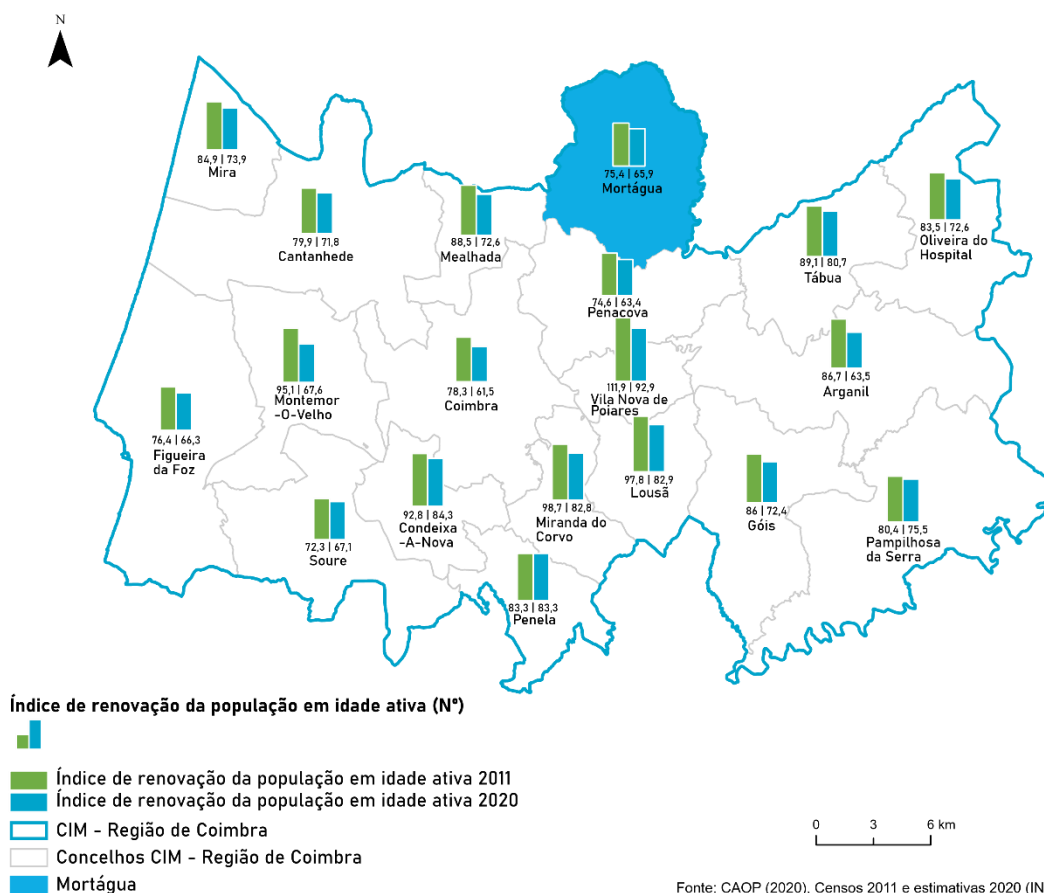


Fonte: Pordata, 2011 a 2021

Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual)

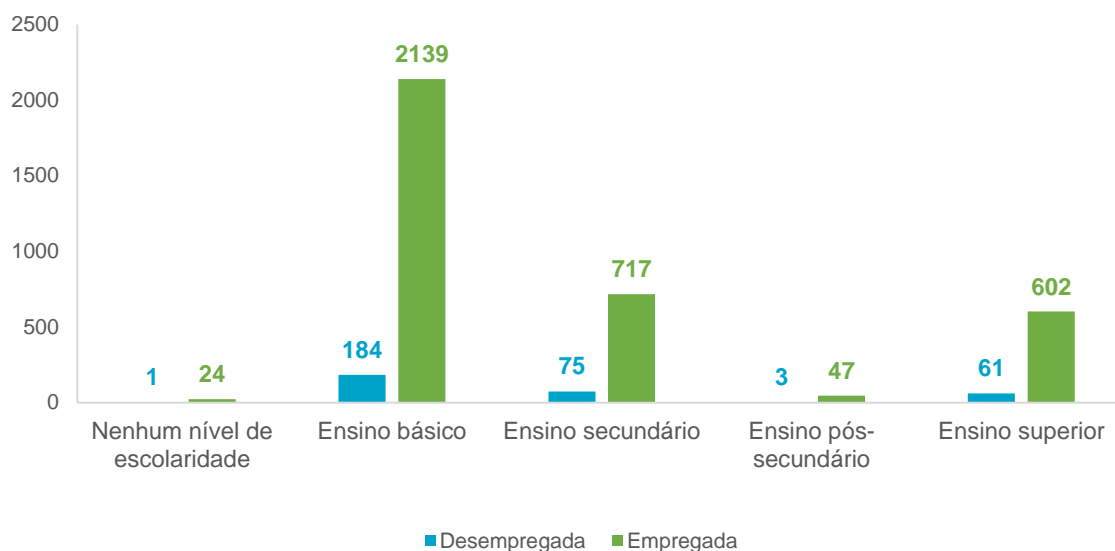
No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴, verifica-se um decréscimo de 2011 para 2020 em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). O município de Mortágua registou, em 2011, um valor de 75,4 e, em 2020, de 65,9. Esta tendência de diminuição traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa.

Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa



A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade. No município de Mortágua destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (2 139 pessoas) como para a população desempregada (184 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (717 população empregada e 75 desempregada). A população desempregada (1 pessoas) e empregada (24 pessoas) sem nenhum nível de escolaridade tem menos representatividade no município.

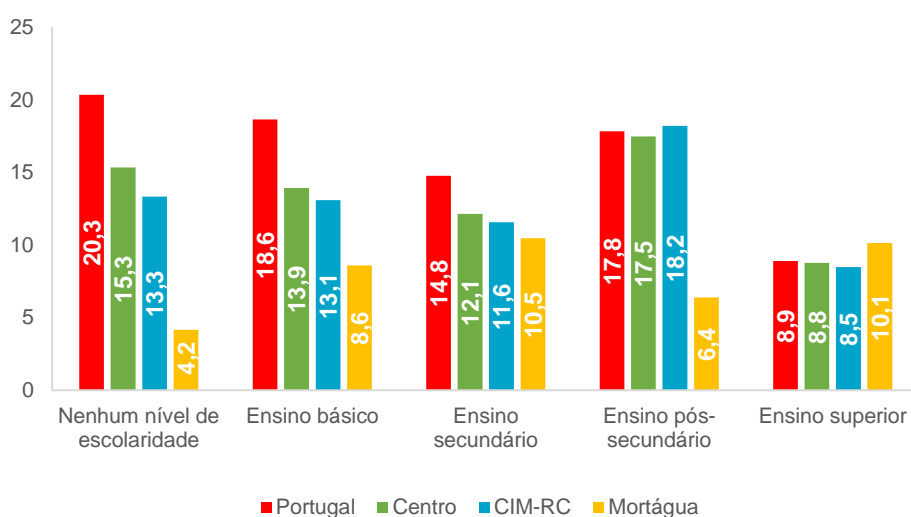
²⁴ Relação entre a população que potencialmente está a entrar e a que está a sair do mercado de trabalho, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 55-64 anos).



Fonte: INE, 2011

Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade, em 2011 (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, no município de Mortágua a maior proporção enquadra-se na população com o ensino secundário concluído (10,5%), na CIM-RC e região Centro a maior proporção enquadra-se no ensino pós-secundário com 18,2% e 17,5%, respetivamente, e em Portugal a maior taxa de desemprego foi registada na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%). O ensino superior é o nível de escolaridade que contabiliza uma menor taxa de desemprego na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, excetuando-se o município de Mortágua com 10,1%, que apenas tem um valor mais baixo que o registado no ensino secundário (**Figura 26**).

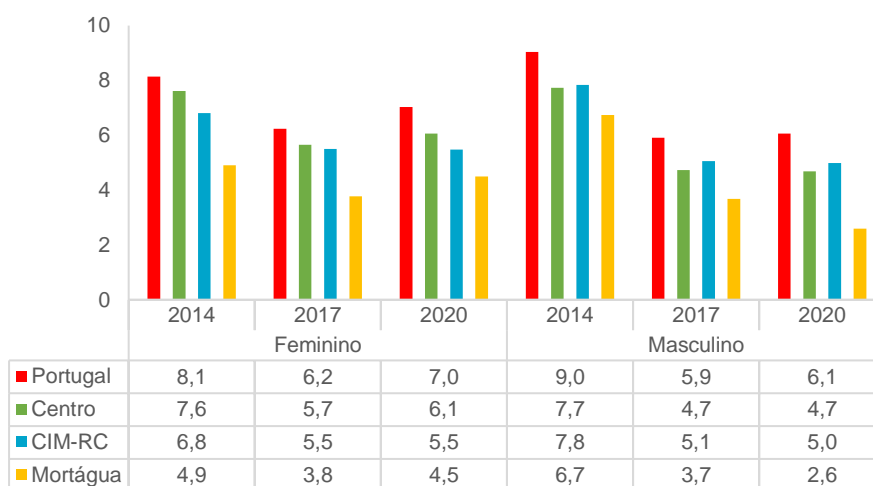


Fonte: INE, 2011

Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade

²⁵ Taxa que define a relação entre a população desempregada e a população ativa.

Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com este subsídio foi superior à dos homens em 2017 e em 2020 (**Figura 27**). As maiores discrepâncias registaram-se em 2014 e 2020, contabilizando-se 4,9% e 4,5% do sexo feminino e 6,7% e 2,6% do sexo masculino, respetivamente. As unidades geográficas de referência contabilizaram uma maior percentagem do sexo feminino face ao sexo masculino em 2017 e em 2020.



Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que até 2016, o número de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego era inferior ao número de homens. Em 2019, contabilizaram-se 74 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**). Em 2020 verifica-se uma descida, registando-se 55 homens por cada 100 mulheres com subsídio de desemprego. Verifica-se assim que, de 2014 para 2020, foram registados menos 76 homens por cada 100 mulheres com subsídio. A CIM-RC e Portugal registaram mais homens do que mulheres com subsídio em 2014 e 2015, ao contrário da região Centro.

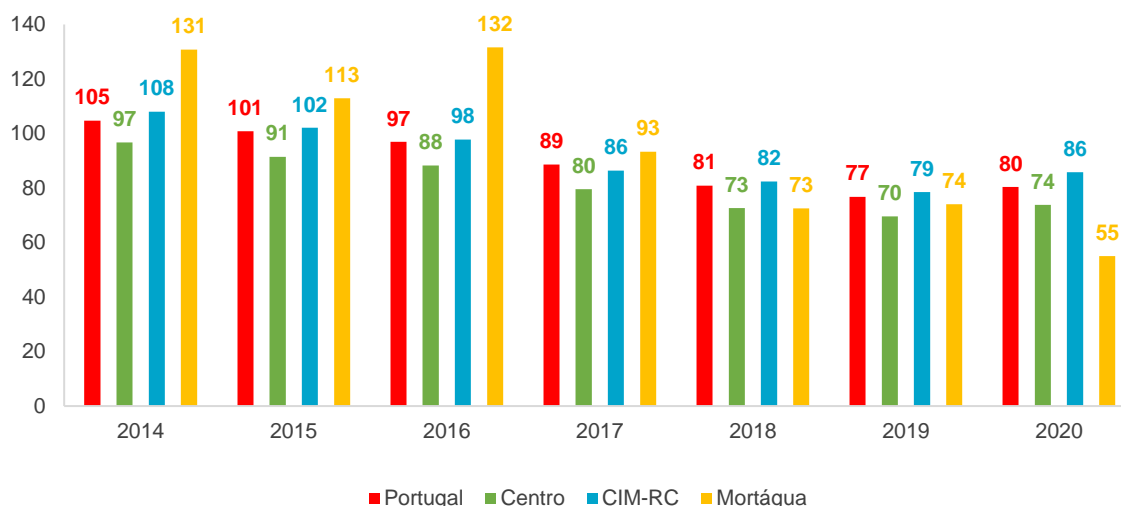


Figura 28. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que o sexo masculino recebe mais do que o feminino (**Quadro 7**). Assim, a disparidade dos valores era de 18,38%, em 2014 e de 33,10%, em 2020. No entanto, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo feminino (-365€), e no sexo masculino (-386€). Na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, constatou-se um decréscimo de 2014 para 2020 em ambos os sexos.

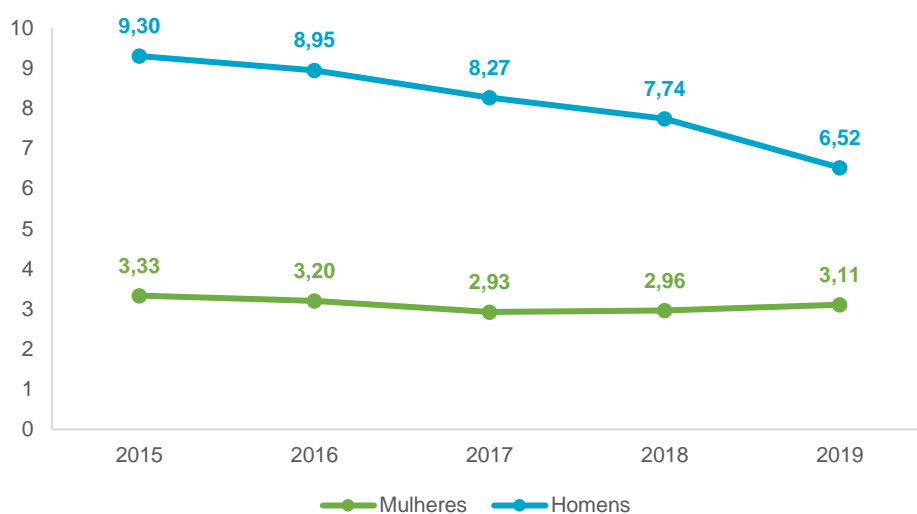
Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3135	3636	-13,78	3050	3268	-6,67
Centro	2902	3476	-16,51	2812	3170	-11,29
CIM – Região de Coimbra	3046	3645	-16,43	2877	3259	-11,72
Mortágua	2803	3434	-18,38	2438	3644	-33,10

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 7. Valor médio anual (€) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego por sexo e disparidade

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as²⁶ ou trabalhadores/as, por sexo, constata-se que a percentagem de homens empregadores é superior à de mulheres (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 6,52% e o sexo feminino nos 3,11%, o que representa uma diferença de 3,41 p.p.. Porém, verifica-se que a percentagem de homens e de mulheres empregadores/as sofreu um decréscimo de 2,78 p.p e 0,22 p.p., respetivamente, entre 2015 e 2019.



Fonte: Pordata, 2015 a 2019

Figura 29. Evolução do peso dos/as empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

No caso da evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (**Figura 30**), observa-se, logicamente, o inverso do que foi registado na análise dos/as empregadores/as, ou seja, no período em análise, a percentagem de trabalhadoras por conta de outrem foi sempre superior à dos homens, embora com valores mais aproximados e muito lineares. Ambos os sexos registaram um crescimento de 2011 para 2019,- as mulheres em 2,2 p.p., e os homens em 5,4 p.p.. Em 2019, as mulheres fixaram-se nos 96,9% e os homens nos 93,5%.

²⁶ 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.

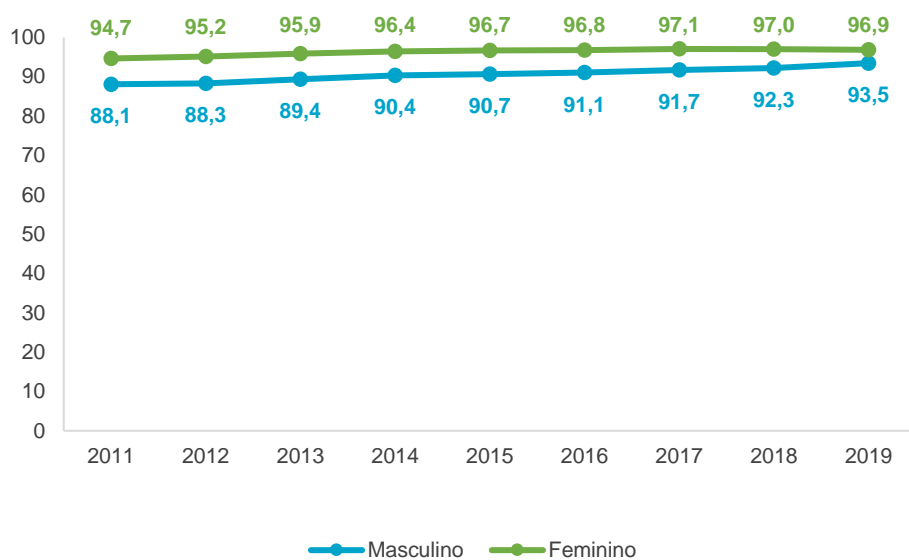


Figura 30. Evolução do peso dos/as trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 8** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem (TCO)²⁷ por tipo de contrato e por sexo.

Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (57,36% e 64,98%, respetivamente), apesar de se ter verificado um decréscimo em relação a 2011.

De seguida assinala-se a percentagem de homens e de mulheres com contratos a termo/ prazo, que, como se verifica, aumentou de 2011 para 2019. No caso dos homens, este tipo de contratação duplicou, passando de 18,12% para 42,64. No que se refere às mulheres, esse aumento foi menor – de 17,23% para 35,02. Na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, registou-se um decréscimo nos contratos permanentes/sem termo em ambos os sexos, e um crescimento nos contratos a termo/prazo, também em ambos os sexos.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	74,07	73,85	63,21	65,66	0,25	0,06	0,06	0,03	1,35	1,25	3,10	2,62	24,33	24,83	31,70	33,64

²⁷ 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.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Centro	75,07	75,47	65,48	67,75	0,12	0,02	0,08	0,01	1,14	1,24	2,41	2,32	23,67	23,27	29,92	32,04
CIM - Região de Coimbra	74,18	76,00	65,39	68,47	0,00	0,00	0,12	0,01	0,53	0,21	0,95	0,83	25,29	23,79	30,70	33,54
Mortágua	81,88	82,77	57,36	64,98	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,12	17,23	42,64	35,02

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)

Relativamente à duração do trabalho, constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (98,80%) como o feminino (96,92%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um crescimento relativamente ao ano de 2011, de 0,41 p.p. no caso do sexo masculino e de 0,29 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município, embora se tenha registado um decréscimo de 2011 para 2019 em ambos os sexos (Quadro 9).

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
CIM – Região Centro	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Mortágua	98,39	96,63	98,80	96,92	1,61	3,37	1,20	3,08

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)

No que concerne à população empregada por conta de outrem por setor de atividade (Quadro 10), em 2019, verifica-se que 49,18% das mulheres se encontravam maioritariamente afetas ao setor dos serviços, tendo, no entanto, sofrido um decréscimo em relação a 2013 (54,58%). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 48,01% e no setor primário de 2,81%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor da indústria, construção, energia e água, com 49,96%, seguido do setor dos serviços, com 37,87%, e por fim o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 12,17%. Tanto no setor primário como no secundário, o número de trabalhadores tem sofrido um decréscimo, contrariamente ao que se verificou no setor terciário.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, analisa-se que a maior proporção das mulheres também trabalha no setor dos serviços. Em contrapartida, em 2019, mais de metade dos homens na CIM-RC (54,78%) e em Portugal (58,98%) trabalham no setor dos serviços, ao contrário do que se verifica no município.

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
CIM – Região Centro	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Mortágua	3,10	13,28	2,81	12,17	42,32	51,58	48,01	49,96	54,58	35,14	49,18	37,87

Fonte: Pordata, 2013 e 2019

Quadro 10. População empregada por conta de outrem por sector de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%)

4.4. REMUNERAÇÃO BASE MÉDIA E GANHO MÉDIO MENSAL DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

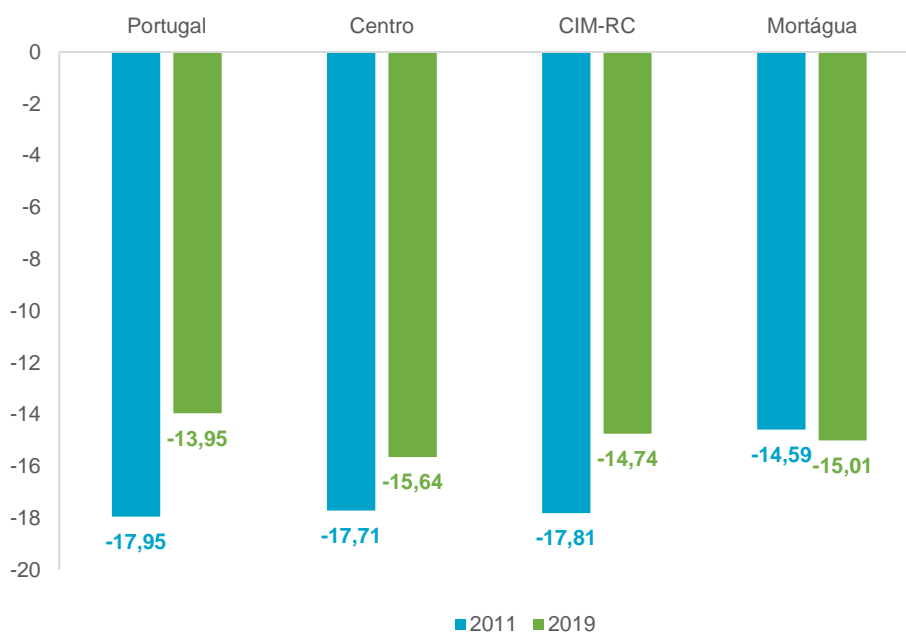
O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino auferia substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 795,5€ de salário base e os trabalhadores, 936€ ou seja, uma diferença de 140,5€ na remuneração entre ambos os sexos. No total verificou-se um aumento de 19,96% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 876,3€. Este aumento refletiu-se em 19,59% no caso das mulheres, e em 20,18% nos homens, uma diferença de 0,59 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, verifica-se que a remuneração média mensal do município de Mortágua é inferior em ambos os sexos.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	905,1	1001,5	807,5	920,1	984,2	1069,3	10,65	13,94	8,65
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950	13,14	15,01	12,19
CIM – Região de Coimbra	802	892,8	718,5	817	874,2	958,3	11,32	13,71	9,62
Mortágua	730,5	876,3	665,2	795,5	778,8	936	19,96	19,59	20,18

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

No que refere às disparidades na remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem (**Figura 31**), verifica-se que tanto em 2011 como em 2019, os valores do sexo feminino foram sempre inferiores aos do sexo masculino, em todo o território em análise. No município de Mortágua, as disparidades aumentaram em 0,42 p.p..



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem

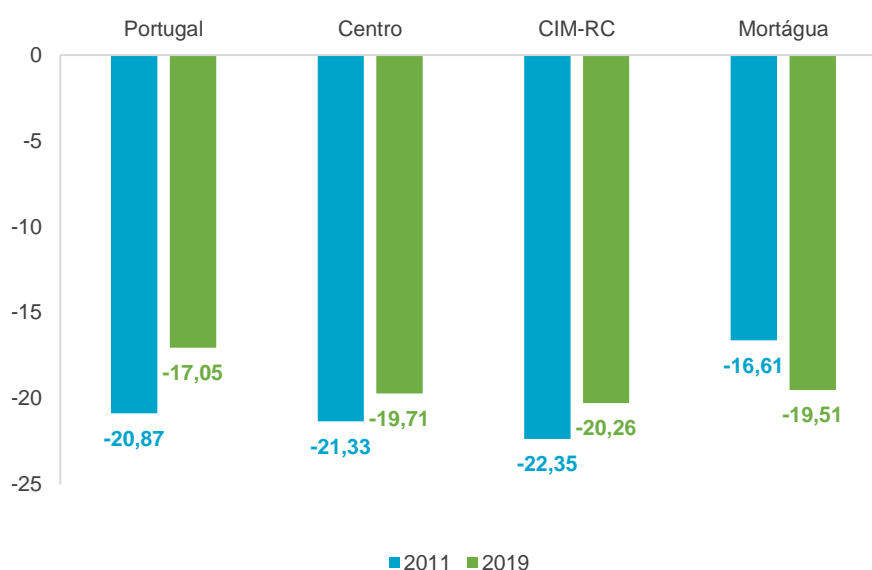
Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 173,6€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo masculino foi sempre superior ao do sexo feminino, tanto em 2011 como em 2019. A variação entre estes anos no sexo feminino foi de 17,46%, passando de 775,4€ para 910,8€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 21,68%, contabilizando 929,9€ em 2011, e 1131,5€ em 2019.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	1083,8	1206,3	945,9	1084,7	1195,4	1307,7	11,30	14,67	9,39
Centro	931,1	1070,7	808,7	943,2	1027,9	1174,8	14,99	16,63	14,29
CIM – Região de Coimbra	964,9	1093,2	835,8	962,1	1076,4	1206,6	13,30	15,11	12,10
Mortágua	864,2	1037,8	775,4	910,8	929,9	1131,5	20,09	17,46	21,68

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo

Analisando as disparidades no ganho médio mensal (**Figura 32**), observa-se que o sexo feminino registou valores inferiores ao sexo masculino, no período em análise, tal como nas unidades geográficas de referência. Em 2019, a disparidade fixou-se nos -19,51%, no município de Mortágua, o que significa que as mulheres recebiam menos 19,51% face aos homens. Esta desigualdade aumentou de 2011 para 2019 (2,9 p.p.).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem

O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade e por sexo. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino e no sexo feminino é a das indústrias transformadoras (1015,6€ e 841,6€, respetivamente). Também para ambos os sexos, a atividade económica menos bem remunerada é a da construção: - 718,4€ para o sexo masculino e 656€ para o sexo feminino.

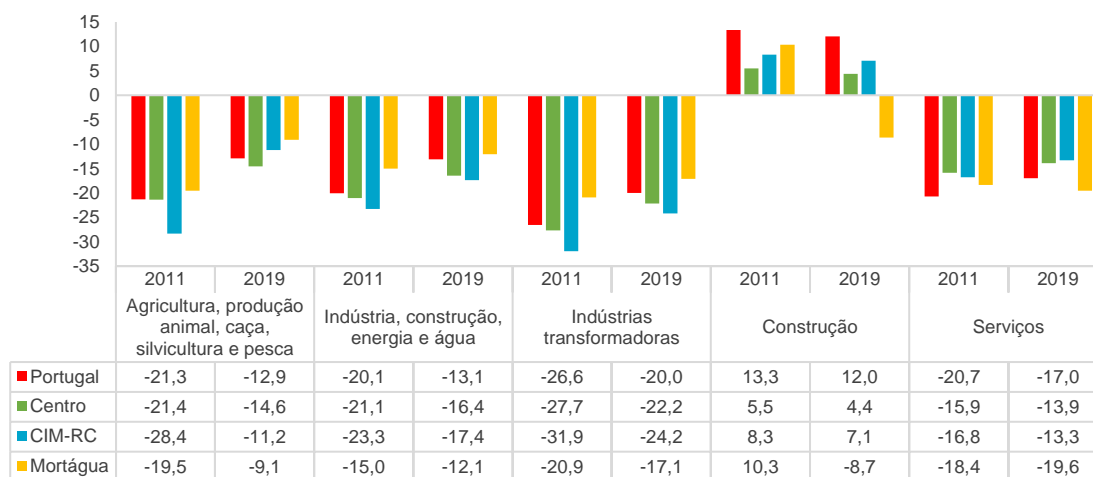
<i>Atividade económica</i>	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	876,3	892,8	883,2	1001,5
<i>Masculino</i>	936	958,3	950	1069,3
<i>Feminino</i>	795,5	817	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	850,8	815,6	797,1	820,9
<i>Masculino</i>	862,3	844,9	835,5	852
<i>Feminino</i>	783,4	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	902,6	930,1	931,3	948
<i>Masculino</i>	950,1	982,9	980,7	988,3
<i>Feminino</i>	835,5	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	933,4	947,5	957	962,8
<i>Masculino</i>	1015,6	1044,5	1041,7	1044,8
<i>Feminino</i>	841,6	791,9	810,9	835,4
Construção	712,7	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>	718,4	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>	656	866,1	829,1	942,8
Serviços	851,1	876,7	854,5	1030,9
<i>Masculino</i>	941,1	945,6	925,6	1131,6
<i>Feminino</i>	757,1	819,8	796,9	939,4

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo

No que respeita às disparidades relativas ao indicador anterior, constata-se que na maior parte dos setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres, com a exceção da construção e dos serviços, no qual se registou um aumento

de 19 p.p. e 1,2 p.p., respetivamente. Em Mortágua, no setor da construção as mulheres auferiram mais do que os homens em 2011 (10,3%) e nos restantes setores os homens receberam sempre mais do que as mulheres. A maior desigualdade na remuneração base média mensal entre os sexos foi registada em 2011 no setor das indústrias transformadoras, observando-se que as mulheres recebiam menos 20,9% do que os homens. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município, sendo que as maiores desigualdades foram verificadas no setor das indústrias transformadoras, em 2011 (**Figura 33**).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sector de atividade económica

Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e por sexo (**Quadro 14**), verifica-se que, em todas as atividades económicas os homens auferiam mais do que as mulheres. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a das indústrias transformadoras, com 1249,9€ para os homens e 963,2€ para as mulheres. Os ganhos médios mensais mais baixos foram na atividade económica da construção, tanto para o sexo masculino como para o sexo feminino (746,5€ e 884€, respetivamente).

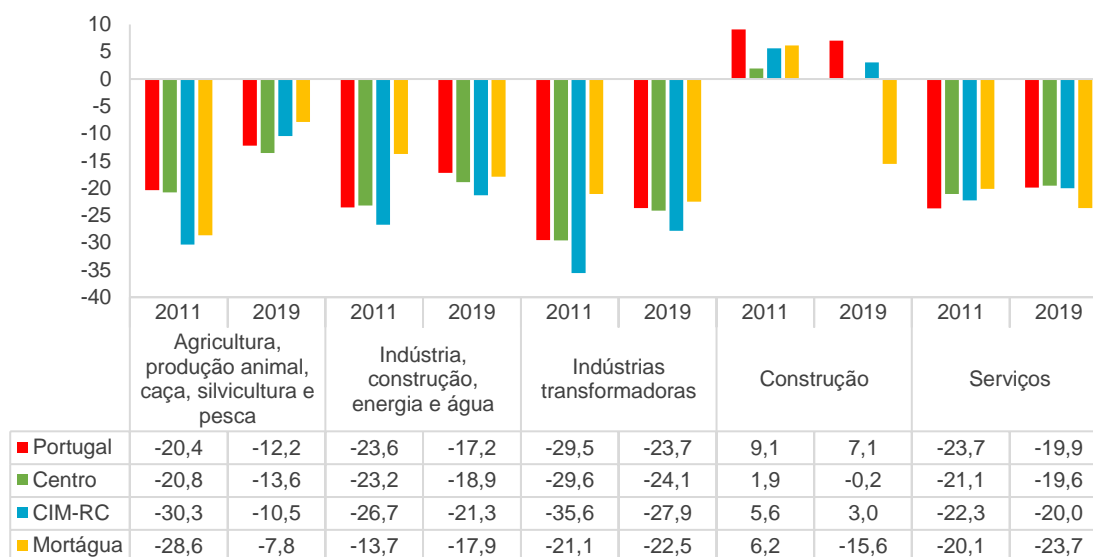
Atividade económica	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	1037,8	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	1131,5	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	910,8	962,1	943,2	1084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	968,8	940,5	915,6	943,7
Masculino	980	972	956,5	977,6

<i>Atividade económica</i>	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Feminino</i>	903,1	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	1078,3	1144,8	1131,1	1143,5
<i>Masculino</i>	1164,9	1225,6	1200,6	1208,3
<i>Feminino</i>	956,1	964,1	973,8	1000,1
Indústrias transformadoras	1110,8	1162	1157,9	1152,9
<i>Masculino</i>	1242,9	1301,2	1270,5	1270,7
<i>Feminino</i>	963,2	938,8	963,7	970
Construção	871,6	988,7	964,8	1024,9
<i>Masculino</i>	884	985,7	965	1017,8
<i>Feminino</i>	746,5	1015,7	963,4	1089,6
Serviços	1004,4	1072,6	1036,6	1242,4
<i>Masculino</i>	1136,1	1204,8	1162,4	1387,2
<i>Feminino</i>	867	963,4	934,8	1110,9

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 14. Ganho médio mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo

Analisando as disparidades dos ganhos médios mensais entre o sexo masculino e o feminino por setor de atividade (**Figura 34**), constata-se que, no município de Mortágua, houve um aumento de 2011 para 2019 no setor da indústria, construção, energia e água (4,2 p.p.), das indústrias transformadoras (1,4 p.p.), no setor da construção (21,8 p.p.) e no setor dos serviços (3,6 p.p.). Em contrapartida, no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca as disparidades diminuíram (-20,8 p.p.). De realçar ainda que, em 2011 no setor da construção as mulheres auferiram mais do que os homens (6,2%), tal como se verificou em todas as unidades geográficas de referência. Também em 2019, no setor da construção, as mulheres auferiram mais do que os homens nas unidades geográficas da CIM-RC e Portugal (3% e 7,1%, respetivamente).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais do que o sexo feminino em praticamente todos os níveis de qualificação. Excetuam-se os quadros superiores, onde se observa que as mulheres recebem mais do que homens (+68,4€). No total, a média da remuneração base é de 936€ no sexo masculino e de 795,50€ no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 140,5€. Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação.

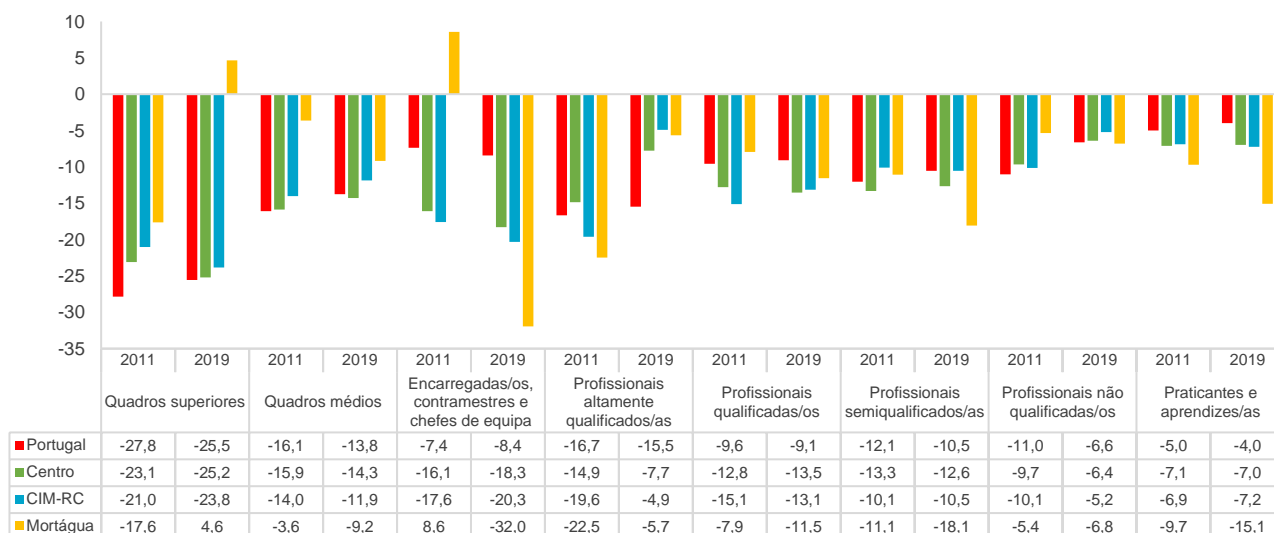
Nível de qualificação	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	876,30	892,80	883,20	1001,50
<i>Masculino</i>	936,00	958,30	950,00	1069,30
<i>Feminino</i>	795,50	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	1492,10	1706,40	1708,70	2097,00
<i>Masculino</i>	1473,70	1929,70	1941,50	2378,20
<i>Feminino</i>	1542,10	1469,50	1452,00	1770,90
Quadros médios	1091,70	1238,80	1283,30	1481,50
<i>Masculino</i>	1135,30	1319,70	1374,70	1587,70
<i>Feminino</i>	1031,00	1163,30	1178,20	1369,30
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1045,40	1209,00	1225,50	1397,10
<i>Masculino</i>	1216,10	1299,20	1302,10	1442,60

<i>Nível de qualificação</i>	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Feminino</i>	827,40	1035,30	1064,20	1320,80
Profissionais altamente qualificadas/os	1104,20	992,70	1000,80	1161,10
<i>Masculino</i>	1136,90	1016,00	1037,90	1256,00
<i>Feminino</i>	1072,60	966,00	957,50	1061,80
Profissionais qualificadas/os	773,90	790,50	795,40	809,40
<i>Masculino</i>	811,30	831,40	837,20	840,40
<i>Feminino</i>	717,70	722,20	723,90	764,10
Profissionais semiqualficadas/os	718,60	669,80	688,70	698,20
<i>Masculino</i>	782,50	715,10	741,60	740,60
<i>Feminino</i>	641,20	639,70	647,80	662,50
Profissionais não qualificadas/os	640,30	630,70	635,10	647,40
<i>Masculino</i>	660,80	649,70	658,30	667,70
<i>Feminino</i>	616,00	615,90	616,30	623,50
Praticantes e aprendizas/es	688,80	662,60	661,00	655,70
<i>Masculino</i>	768,50	686,10	682,20	667,60
<i>Feminino</i>	652,60	636,40	634,70	641,10

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo

Quanto às disparidades deste indicador (**Figura 35**), verifica-se que, em 2019, o valor mais elevado no caso das mulheres, foi registado nos quadros superiores, com uma diferença de 4,6% relativamente aos homens. Já em 2011, observou-se o contrário, ou seja, as mulheres recebiam menos 17,6% do que os homens. Esta alteração nas disparidades por sexo entre 2011 e 2019, também se assinalou nas/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa. Contrariamente, nas unidades geográficas de referência os homens auferiram sempre mais do que as mulheres. As desigualdades nas remunerações entre os sexos aumentaram de 2011 para 2019 nas/os profissionais altamente qualificadas/os (6,9 p.p.) e nas/os praticantes e aprendizas/es (1,7 p.p.), e diminuíram nos restantes níveis de qualificação.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em quase todos os níveis de qualificação. Excetuam-se os quadros superiores, em que o sexo feminino auferir mais do que o sexo masculino (+43,3€). No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1131,5€ para os homens e em 910,8€ para as mulheres, traduzindo-se assim numa diferença de 220,7€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais do que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

Nível de qualificação	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	1037,8	1093,2	1070,7	1206,3
<i>Masculino</i>	1131,5	1206,6	1174,8	1307,7
<i>Feminino</i>	910,8	962,1	943,2	1084,7
Quadros superiores	1708,6	1987,0	1951,6	2445,5
<i>Masculino</i>	1697,0	2284,9	2231,5	2787,7
<i>Feminino</i>	1740,3	1671,1	1643,1	2048,6
Quadros médios	1268,9	1478,7	1527,0	1773,0
<i>Masculino</i>	1360,9	1612,7	1658,7	1916,9
<i>Feminino</i>	1140,9	1353,4	1375,5	1621,0
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1256,3	1483,0	1483,6	1679,6
<i>Masculino</i>	1461,4	1602,0	1583,7	1746,5

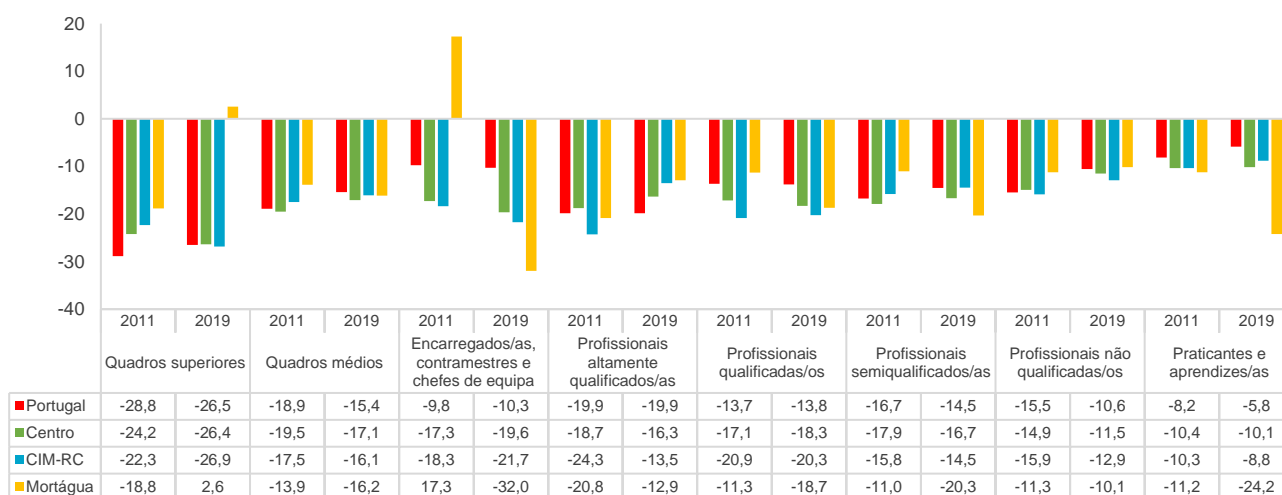
Nível de qualificação	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Feminino</i>	994,3	1254,1	1273,0	1567,2
Profissionais altamente qualificadas/os	1270,5	1248,2	1257,8	1430,7
<i>Masculino</i>	1359,8	1332,2	1360,3	1584,5
<i>Feminino</i>	1184,2	1152,1	1138,0	1269,9
Profissionais qualificadas/os	932,4	995,4	980,3	991,1
<i>Masculino</i>	1007,4	1077,2	1051,3	1049,9
<i>Feminino</i>	819,2	858,9	858,6	905,3
Profissionais semiqualicadas/os	868,5	816,6	841,6	844,7
<i>Masculino</i>	956,3	894,3	928,8	917,0
<i>Feminino</i>	762,1	764,8	773,9	783,8
Profissionais não qualificadas/os	745,2	756,9	757,3	770,5
<i>Masculino</i>	781,5	816,0	808,6	809,7
<i>Feminino</i>	702,2	710,7	715,7	724,0
Praticantes e aprendizes/as	831,1	792,7	793,3	782,4
<i>Masculino</i>	997,3	827,1	830,9	803,5
<i>Feminino</i>	755,6	754,4	746,6	756,5

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo

Quanto às disparidades do ganho médio mensal por nível de qualificação (**Figura 36**) no município de Mortágua, em 2011, destacam-se as encarregadas, contramestres e chefes de equipa que recebiam mais 17,3% do que os homens nas mesmas funções. Todavia, em 2019, o panorama inverteu-se e as mulheres passaram a auferir menos 32%. Em 2019, nos quadros superiores, as mulheres passaram a ter um ganho médio mensal superior ao dos homens (2,6%). Também nos quadros médios, nos profissionais qualificados, nos profissionais semiqualicados e nos praticantes e aprendizes as desigualdades aumentaram de 2011 para 2019 (2,3 p.p., 7,4 p.p., 9,3 p.p. e 13 p.p., respetivamente).

O grupo das/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa apresentaram um aumento nas disparidades em todas as unidades geográficas em análise.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade (**Quadro 17**), constata-se novamente que existe um favorecimento do sexo masculino face ao sexo feminino em todos os níveis. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 375,7€. Apesar disso, a discrepância entre ambos os sexos é de 222,1€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores do que os do sexo feminino (1 480,9€ e 1 250,8€, respetivamente).

De realçar ainda o facto de que os ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (834,1€) serem inferiores aos ganhos dos trabalhadores com o ensino básico/1.º ciclo (874).

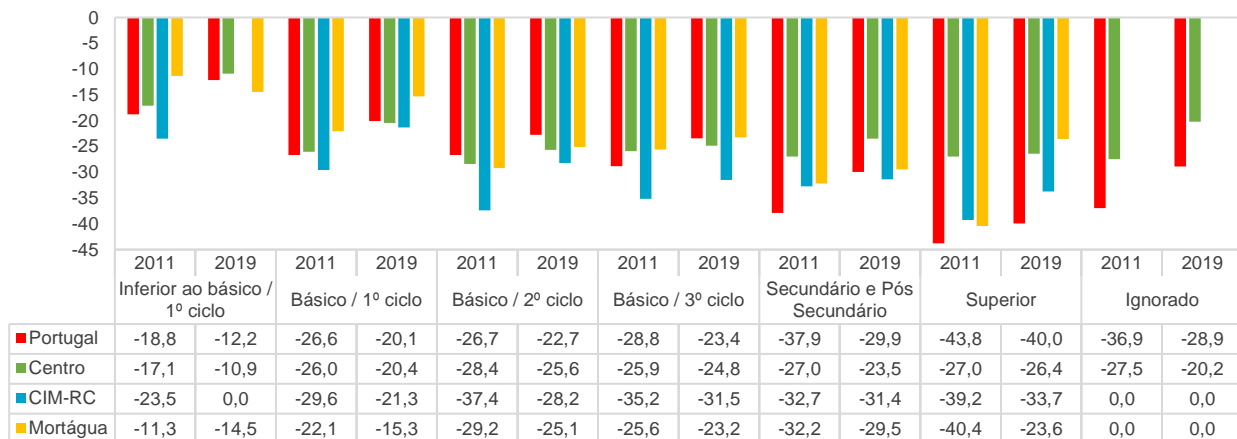
Nível de escolaridade	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	1037,8	1093,2	1070,7	1206,3
<i>Masculino</i>	1131,5	1206,6	1174,8	1307,7
<i>Feminino</i>	910,8	962,1	943,2	1084,7
Inferior ao básico/ 1º ciclo	739,3	759,2	786	793,6
<i>Masculino</i>	739,3	782,2	823,5	827,7
<i>Feminino</i>	-	733,7	727,1	735,2
Básico/ 1º ciclo	822,3	860,1	874,3	873,7
<i>Masculino</i>	874	942,8	956,6	951,9
<i>Feminino</i>	730,5	761	761	757,5

<i>Nível de escolaridade</i>	Mortágua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Básico/ 2º ciclo	869,4	924,7	934,1	915,2
<i>Masculino</i>	959,2	1026,2	1031,8	1003,6
<i>Feminino</i>	754,8	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	869,3	953,7	947,9	950,1
<i>Masculino</i>	971,2	1063,6	1047,4	1035,7
<i>Feminino</i>	732,1	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	1024	1015,9	1015,1	1115,6
<i>Masculino</i>	1152,8	1146	1137,8	1249,6
<i>Feminino</i>	834,1	870,5	875,7	964
Superior	1375,7	1550,4	1544,3	1887,5
<i>Masculino</i>	1480,9	1833,7	1825,5	2222,5
<i>Feminino</i>	1258,8	1343	1334,6	1624,9
Ignorado	823,7	965,7	967,3	1088,6
<i>Masculino</i>	784,9	1030,3	1032,6	1148,3
<i>Feminino</i>	-	824,1	816,6	987

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo, em 2019

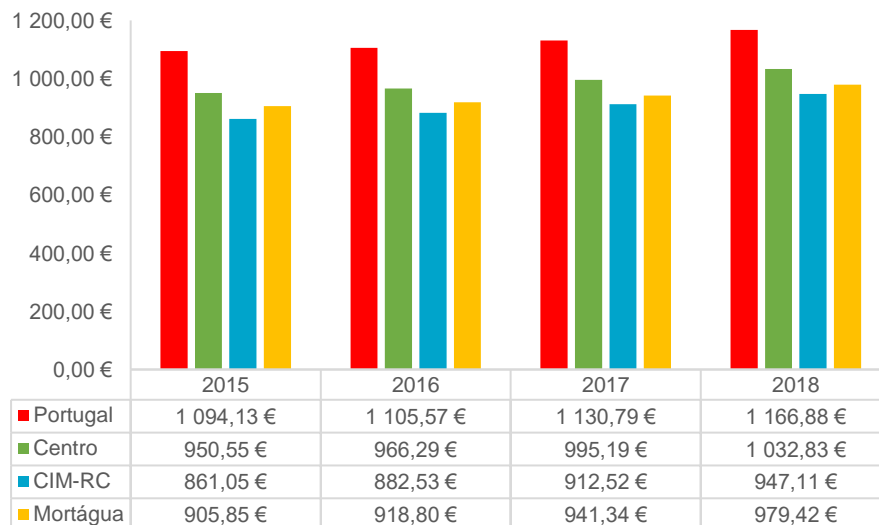
No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 37**), constata-se que houve uma diminuição das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino e o sexo feminino, em praticamente todos os níveis de escolaridade. Excetua-se o nível inferior ao básico/1.º ciclo, cujo valor aumentou 3,2 p.p. de 2011 para 2019. Nos restantes níveis de ensino verificou-se um decréscimo das desigualdades, tal como nas restantes unidades geográficas de referência.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade

O ganho médio mensal no município de Mortágua aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 905,85€, em 2015, para 979,42€, em 2018 (**Figura 38**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.

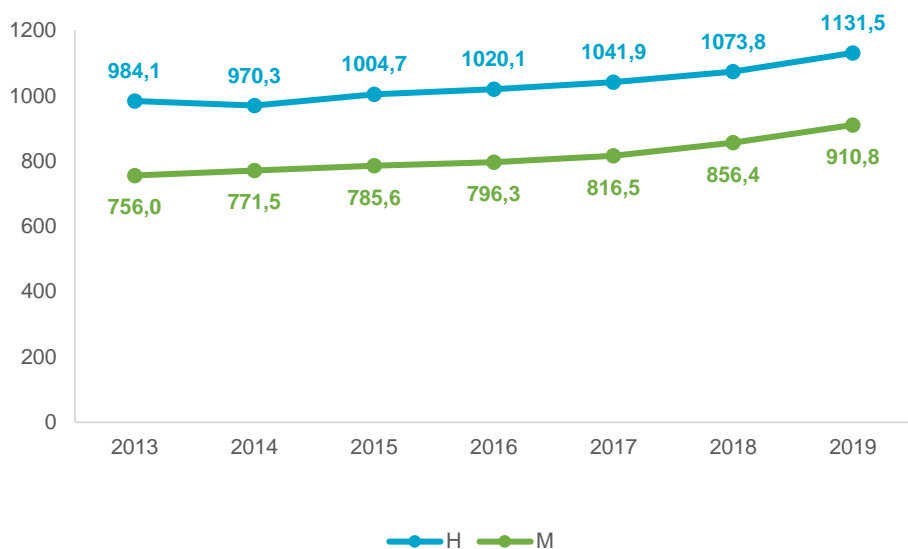


Fonte: INE, 2015 a 2018

Figura 38. Ganho médio mensal (€)

Analisando estes dados por sexo (**Figura 39**), constata-se que, entre 2013 e 2019, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2019, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1 131,5€ e no sexo feminino em 910,8€, o que se traduziu numa diferença de 220,7€. Observando a sua evolução, verifica-se que enquanto os

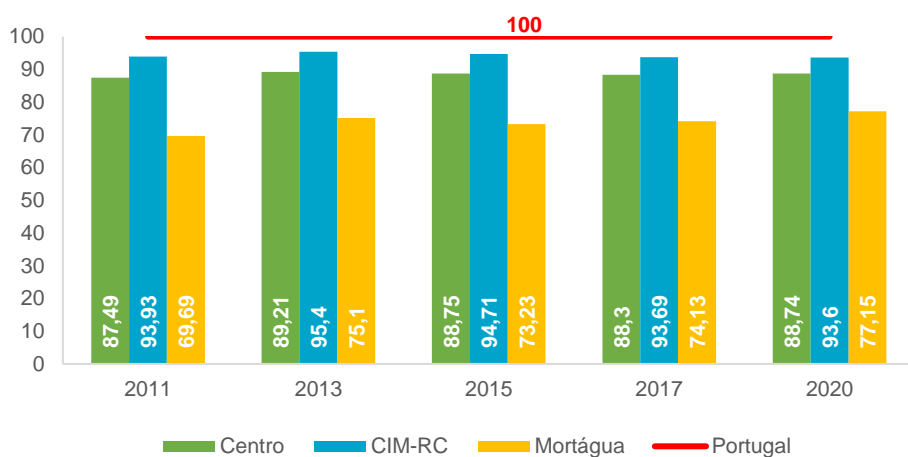
ganhos médios do sexo feminino sofreram um aumento gradual no período em análise, no sexo masculino decresceu de 2013 até 2014, seguido de um incremento até 2019.



Fonte: INE, 2013 a 2019

Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra. Como se pode verificar, no município de Mortágua, tem havido flutuações no poder de compra. Em 2020, o poder de compra foi de 77,15 *per capita*, valor registado após um aumento face 2017. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município.



Fonte: INE, 2015 a 2020 (bienal)

Figura 40. Evolução do poder de compra *per capita* (%)

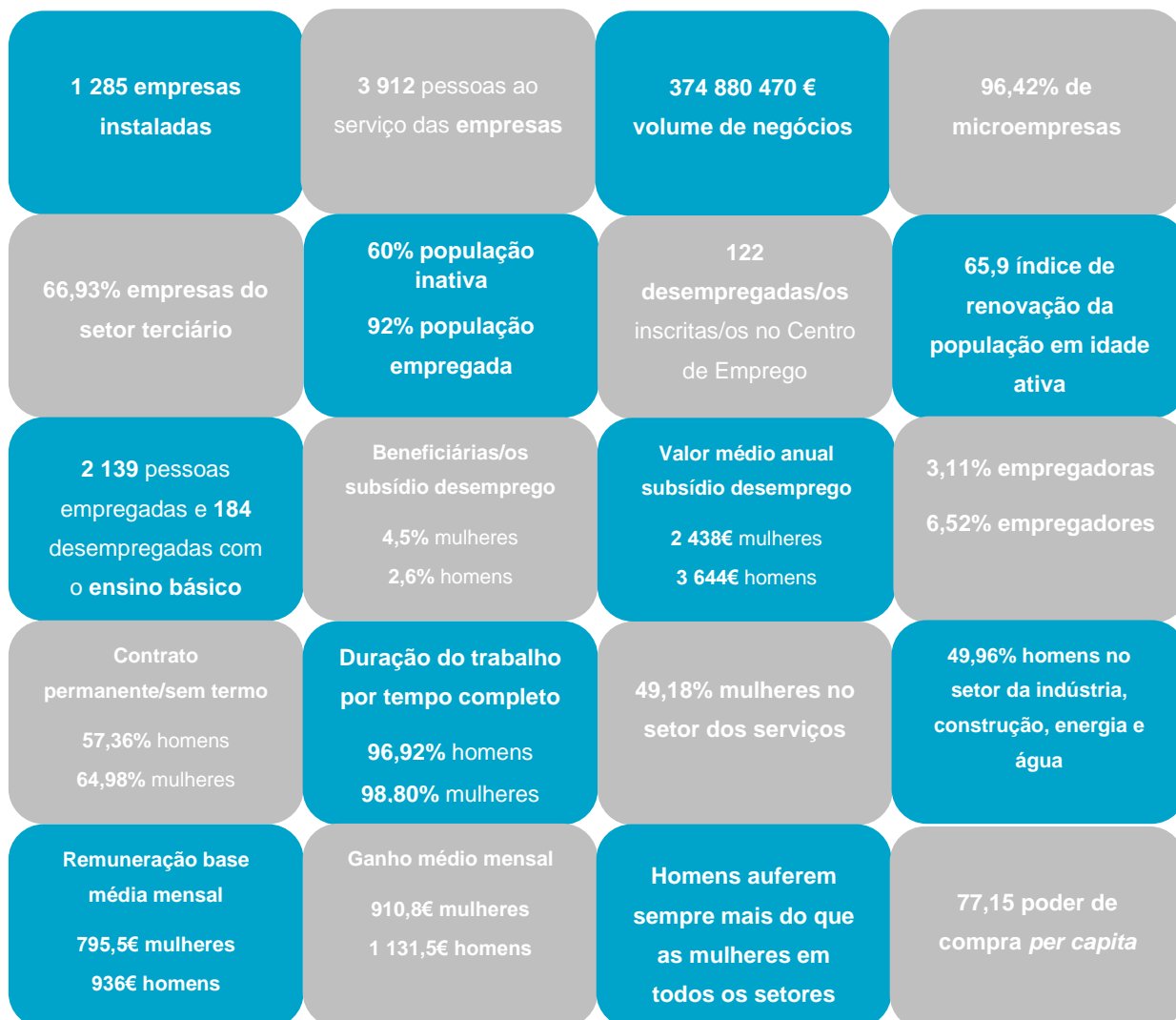
Comparando o poder de compra do município com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, verifica-se que o município de Mortágua é o sétimo município com o poder de compra *per capita* mais alto (77,15). O município com maior poder de compra *per capita* da CIM-RC é Coimbra, com 126,28 e a Figueira da Foz, com 95,09 (**Quadro 18**).

<i>Unidade geográfica</i>	<i>Poder de compra per capita</i>
Portugal	100
Centro	88,74
CIM-RC	1464,7
Arganil	68,97
Cantanhede	81,18
Coimbra	126,28
Condeixa-a-Nova	78,99
Figueira da Foz	95,09
Góis	66,06
Lousã	80,67
Mealhada	86,77
Mira	72,95
Miranda do Corvo	67,86
Montemor-o-Velho	71,34
Mortágua	77,15
Oliveira do Hospital	75,44
Pampilhosa da Serra	64,87
Penacova	64,61
Penela	73,56
Soure	71,93
Tábua	69,56
Vila Nova de Poiares	71,42

Fonte: INE, 2020

Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC

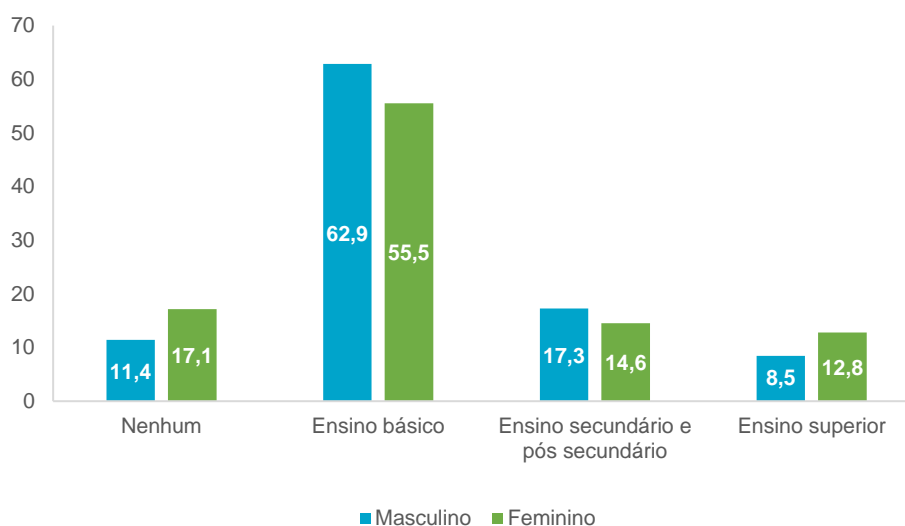
4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA



5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 41** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo. Em 2021, 62,9% do sexo masculino e 55,5% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (17,3% e 14,6%, respetivamente), enquanto que no ensino superior se verifica o inverso – 12,8% mulheres e 8,5% homens. As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo (11,4% homens e 17,1% mulheres) foram superiores às registadas para o ensino superior.

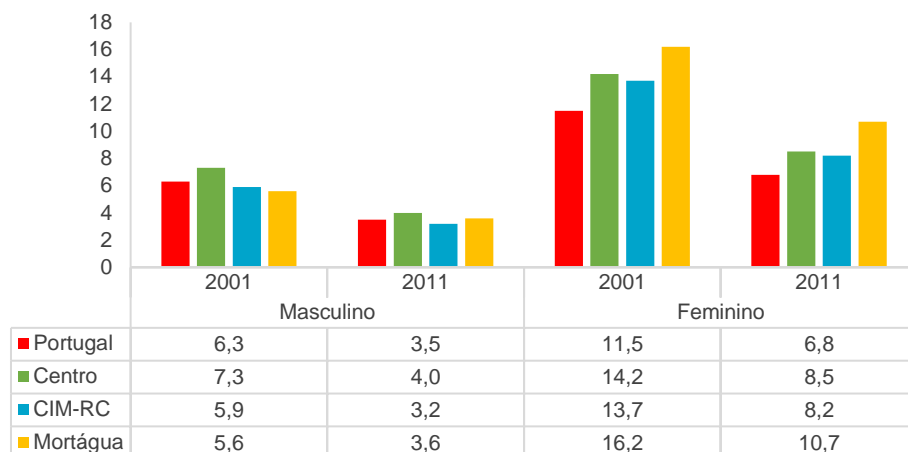


Fonte: INE, 2021

Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁸, o sexo feminino é predominante face ao sexo masculino em 2001 e em 2011, verificando-se uma quebra em ambos os sexos de um ano para o outro (**Figura 42**). Em 2011, a taxa de analfabetismo no sexo masculino fixou-se nos 3,6% e, no sexo feminino, nos 10,7%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

²⁸ Analfabeta/o é indivíduo com 10 ou mais anos que não sabe ler nem escrever, isto é, incapaz de ler e compreender uma frase escrita ou de escrever uma frase completa.



Fonte: Pordata, 2001 e 2011

Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%)

5.2. TAXA REAL E BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO E TAXA DE RETENÇÃO/ DESISTÊNCIA

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo. Os valores apresentados demonstram que o sexo feminino é dominante em todos os ciclos de estudo, exceto no 3.º ciclo em que a taxa é menor em relação ao sexo masculino (85,7%). O ciclo de estudo em que o sexo feminino e o sexo masculino ficam mais abaixo da totalidade de pessoas com idade correspondente ao ciclo de estudos é o ensino secundário (80% e 77,2%, respetivamente). Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados no município para o sexo feminino são mais elevados nos ciclos de estudos pré-escolar, 1º ciclo e 2º ciclo, e no caso do sexo masculino são superiores no ciclo de estudos pré-escolar, 2º ciclo em relação a Portugal e 3º ciclo.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	92	93,3	97,4	97	91,5	90,1	92,8	90,2	87,6	80,1
Centro	98,8	99,8	99,2	98,4	95,4	91,5	94	90,1	88,7	80,3
CIM – Região de Coimbra	96,1	97,7	98,9	97,3	94,5	93,6	94,3	91,2	91,3	82,6
Mortágua	100	100	100	95,6	100	90,5	85,7	100	80	77,2

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%), no ano letivo de 2019/2020

²⁹ Relação percentual entre o número de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos, em idade normal de frequência desse ciclo, e a população residente dos mesmos níveis etários. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

No que concerne à taxa bruta de escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, observa-se que as percentagens são superiores à taxa real, uma vez que se tem em consideração o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independente da idade. Deste modo, verifica-se que, no 1º ciclo, 2º ciclo e ensino secundário o sexo masculino encontra-se praticamente todo matriculado (99,1%, 95,9% e 92,1%, respetivamente) e no ciclo de estudo do 3º ciclo, o sexo feminino apresenta uma taxa de 93,4%. Nos restantes ciclos de estudo e em ambos os sexos, as percentagens são superiores à totalidade da população residente em idade normal de frequência no respetivo ensino. Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, verificam-se diferenças no 1º ciclo e no 2.º ciclo.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	95,8	98	103,2	104	107	110,8	112	115,5	125,2	121,9
Centro	102,1	104,2	104,3	105	109,9	110,1	111,8	114,7	125,6	120,9
CIM – Região de Coimbra	98,1	100,7	102,3	102	105,4	107,9	109,2	112,8	131,8	124,5
Mortágua	100	101,3	103,1	99,1	115	95,9	93,4	111,1	104	92,1

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

Quanto à taxa de retenção e desistência³¹ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), é visível o aumento das percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade. Essas taxas são maiores nos cursos gerais/ científico-humanísticos no caso dos alunos (4,9%) e nos cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais no caso das alunas (5,9%). De referir que a taxa de retenção e desistência no 1º ciclo e no 2º ciclo é nula em ambos os sexos.

³⁰ Relação percentual entre o número total de alunos matriculados num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo. Educação Pré-Escolar 3-5 anos; Ensino Básico – 1.º Ciclo 6-9 anos; Ensino Básico – 2.º Ciclo 10-11 anos; Ensino Básico – 3.º Ciclo 12-14 anos; Ensino Secundário 15-17 anos; Ensino Superior 18-22 anos.

³¹ Fórmula de cálculo: (Alunos que não podem transitar para o ano de escolaridade x+1/ Alunos matriculados no ano x)*100

Unidade geográfica	Ensino Básico						Ensino Secundário					
	1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Cursos científico-humanísticos, tecnológicos e profissionais		Cursos gerais/científico-humanísticos		Cursos técnicos/tecnológicos e profissionais	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	1,3	1,5	2	2,8	2,3	3,6	7	9,7	6,9	9,4	7,3	10
Centro	1,1	1,3	1,3	1,9	1,7	3	6	8,2	5,8	7,5	6,4	9
CIM – Região de Coimbra	0,8	1,3	1	1,3	1,1	2,5	5,1	6,7	4,9	5,7	5,6	7,9
Mortágua	0	0	0	1,4	1,2	0	2,2	3,8	1,4	4,9	5,9	2,3

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo. Assim, constata-se que do universo de 209 estudantes inscritas/os, 49,76% são do sexo feminino e 50,24% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (54,48%) e mais alunos inscritos nos cursos profissionais (72,13%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em todos os cursos existentes. Nos cursos profissionais, a percentagem de alunas matriculadas lidera no curso de Técnica de Análise Laboratorial, e a percentagem de alunos lidera no curso de Técnico de Mecatrónica Automóvel.

Por fim, observa-se que os cursos EFA (educação e formação de adultos) são compostos apenas por alunas.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Mortágua	145	49,76	64	50,24	209
Científico-humanísticos	73	54,48	61	45,52	134
Ciências e Tecnologias	40	51,28	38	48,72	78
Línguas e Humanidades	33	58,93	23	41,07	56

Ciências Socioeconómicas	0	0	0	0	0
Artes Visuais	0	0	0	0	0
Profissionais	17	27,87	44	72,13	61
Técnico/a de Análise Laboratorial	16	88,89	2	11,11	18
Técnico/a de Mecatrónica Automóvel	1	2,33	42	97,67	43
Cursos EFA	14	100	0	0	14

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo

5.4. DOCENTES

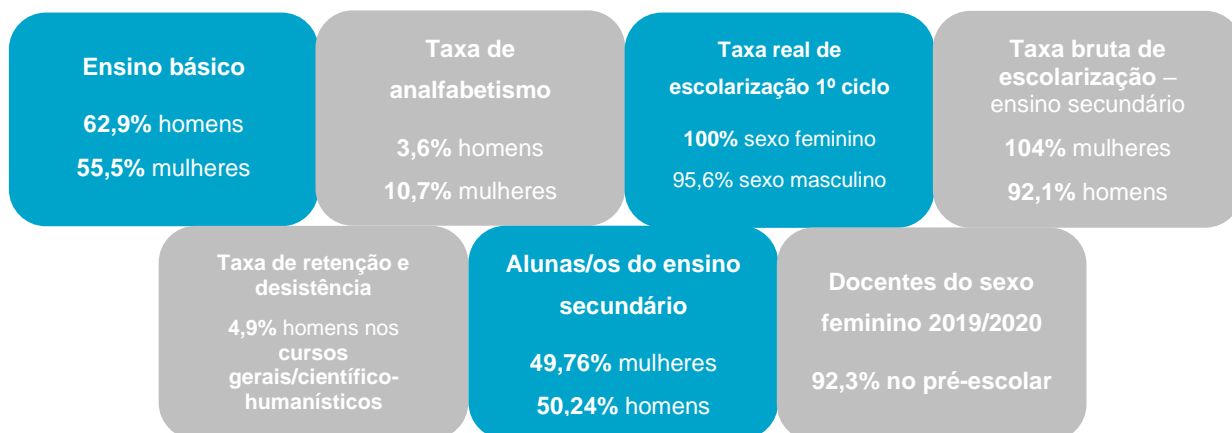
Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que no pré-escolar as docentes são maioritariamente mulheres (92,3%). No ano letivo 2019/2020 esse número vai diminuindo com o nível de escolaridade, e comparando com o ano letivo 2010/2011, verifica-se que este segue a mesma tendência. Nas unidades geográficas de referência, observa-se um aumento no 1º ciclo, no 3º ciclo e no secundário e um decréscimo no 2º ciclo entre os dois anos letivos, o que contraria a situação do município.

Níveis de ensino / Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e secundário		Superior	
	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020
	Portugal	98,7	99,1	86,3	87	72,3	72,1	70,4	71,7	43,8
Centro	98,9	99,3	85,6	86	71,5	72,1	70,2	71,7	42,9	46,2
CIM – Região de Coimbra	99	98,9	83,5	84,3	72	70,7	71,4	73	44,3	47,2
Mortágua	100	92,3	81,8	80	73,1	72,2	65,7	60	-	-

Fonte: Pordata, anos letivos 2010/2011 e 2019/2020

Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudo

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA



6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 24** apresentam-se os núcleos familiares³² com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho de Mortágua destacam-se os casais de direito com filhas/os com o maior número (570). Os núcleos monoparentais de pais com filhas/os são reduzidos (6). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária dos/as filhos/as			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com filhos/as	284267	244808	225975	755050
	Casal de facto com filhos/as	95200	44541	27483	167224
	Pai com filhos/as	3485	6934	7968	18387
	Mãe com filhos/as	49703	57333	57369	164405
	Total	432655	353616	318795	1105066
Centro	Casal de direito com filhos/as	60373	53591	50272	164236
	Casal de facto com filhos/as	17200	7845	5027	30072
	Pai com filhos/as	512	1172	1406	3090
	Mãe com filhos/as	7765	10200	10835	28800
	Total	85850	72808	67540	226198
CIM-RC	Casal de direito com filhos/as	11620	10126	9692	31438
	Casal de facto com filhos/as	2979	1387	918	5284
	Pai com filhos/as	91	205	273	569
	Mãe com filhos/as	1467	1980	2137	5584
	Total	16157	13698	13020	42875

³² 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 filhos, casal com um ou mais filhos ou pai ou mãe com um ou mais filhos.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária dos/as filhos/as			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Concelho de Mortágua	Casal de direito com filhos/as	199	188	183	570
	Casal de facto com filhos/as	64	22	16	102
	Pai com filhos/as	1	2	3	6
	Mãe com filhos/as	26	22	30	78
	Total	290	234	232	756

Fonte: INE, 2011

Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação às camadas mais jovens do município, nomeadamente das crianças com idade até aos 5 anos. Assim sendo, as creches da rede pública localizadas no município de Mortágua, registam uma taxa de cobertura de 2,16% (**Quadro 25**) e os jardins de infância de 100%. De referir que o município não tem nenhum registo de amas.

	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	2,16
Jardins de infância (3-5 anos)	100

Nota: dados fornecidos pelo município.

Quadro 25. Taxa de cobertura de creches, e dos jardins de infância da rede pública

No que concerne ao valor ao abono de família para crianças e jovens³³ (**Quadro 26**), no município de Mortágua, verifica-se que este, que, em 2020, existiam 571 beneficiários/as e 819 descendentes. Refira-se que os números de 2020 diminuíram em relação a 2014, na ordem das/os 59 beneficiárias/os e dos 97 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou o menor número de beneficiários/as (500) e de descendentes (740).

³³ Prestação pecuniária mensal, de montante variável em função do nível de rendimentos, da composição do agregado familiar e da idade do respetivo titular, visando compensar os encargos familiares respeitantes ao sustento e educação das crianças e jovens.

Em todas as unidades geográficas de referência foram observados decréscimos face a 2014.

<i>Unidade geográfica</i>	<i>Natureza</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Portugal	<i>Beneficiárias/os</i>	847395	831948	811287	788967	795541	761538	821050
	<i>Descendentes</i>	1271463	1244842	1210867	1179640	1200803	1145561	1209893
Centro	<i>Beneficiárias/os</i>	168270	163373	158307	153323	152208	145300	161514
	<i>Descendentes</i>	252249	244577	236932	229970	230140	220003	238941
CIM – Região de Coimbra	<i>Beneficiárias/os</i>	29595	28736	27633	26751	26863	25242	28200
	<i>Descendentes</i>	42520	41250	39619	38410	38919	36724	40482
Mortágua	<i>Beneficiárias/os</i>	630	607	580	548	533	500	571
	<i>Descendentes</i>	916	875	844	816	796	740	819

Fonte: INE, 2014 a 2020

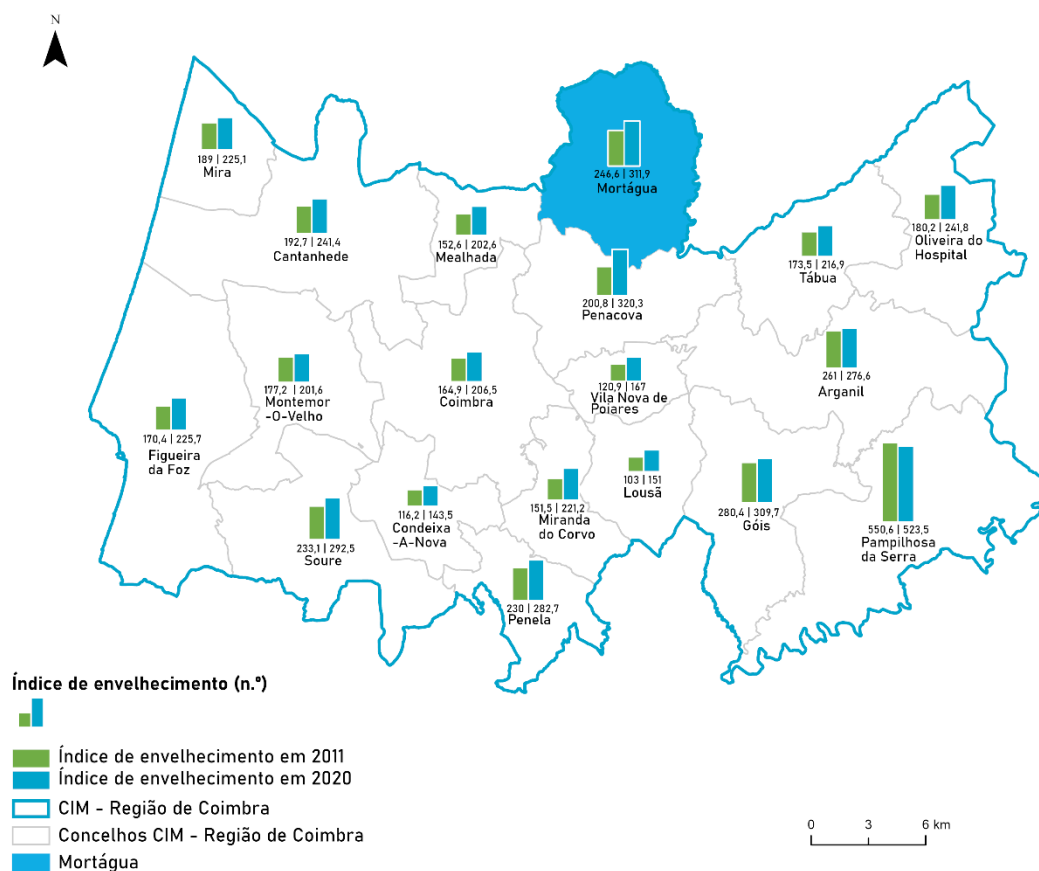
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento³⁴, que evidencia que, em 2020, o município de Mortágua registou um valor 311,9 idosas/os por cada 100 jovens. O índice sofreu um aumento de 2011 para 2020, transversal a todo o território, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária de Mortágua. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, é o terceiro município com o índice mais elevado.

³⁴ 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 (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

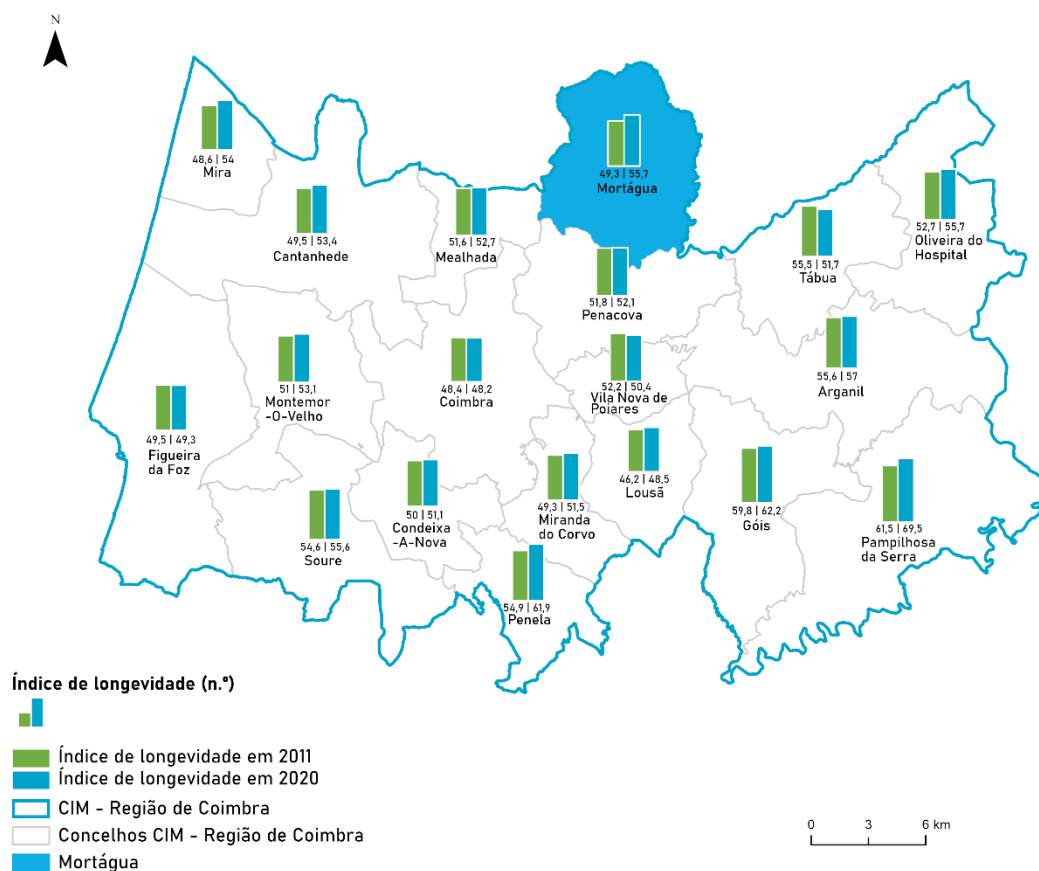


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵, e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 55,7, valor superior ao registado em 2011 (49,3). O município de Mortágua é o quinto município da CIM-RC (igualado com o município de Oliveira do Hospital) que registou um índice de longevidade mais elevado em 2020.

³⁵ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 65 ou mais anos).

Mapa 12. Evolução do índice de longevidade



Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se de seguida as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das estruturas residências para idosos (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura dos centros de dia de 1,40%, dos serviços de apoio domiciliário de 3,60% das ERPI de 4,27%.

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	1,40
Apoio domiciliário	3,60
ERPI	4,27

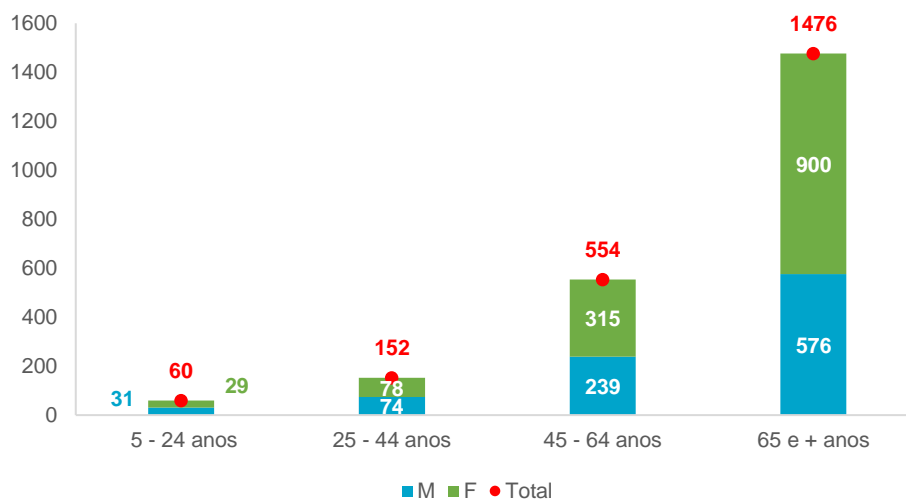
Nota: dados fornecidos pelo município (2022).

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 43** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade – ver, ouvir, andar ou subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sozinha/o, compreender os outros ou fazer-se compreender-, conforme o sexo e o grupo etário.

Em 2011, verifica-se que 1 476 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 554 pessoas uma idade compreendida entre 45 e 64 anos. Estes números podem ser indicativos das maiores dificuldades das pessoas ao longo do seu envelhecimento natural. O número de mulheres com incapacidade ou deficiência supera o dos homens em quase todos os grupos etários (excetuando o grupo etário dos 5 aos 24 anos), assinalando-se o grupo dos 65 e mais anos com maior discrepância (900 mulheres e 576 homens).



Fonte: INE, 2011

Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo

Analisando este indicador apenas para a população com 15 ou mais anos de idade (**Quadro 28**), observa-se que, em 2011, a população inativa apresenta a maior percentagem de pessoas com algum tipo de incapacidade ou deficiência (85,52%), enquanto 14,48% se insere na categoria da população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 85,98% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 14,02% desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (79,86%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo masculino, comparativamente às do sexo feminino (179 e 142, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias, ainda que, a grande maioria do sexo masculino e do sexo feminino se enquadre na categoria das/os reformadas/os (87,15% e 75,34%, respetivamente). Contudo, é no peso relativo à

categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças - 190 pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade e 3 pessoas no sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População ativa	321	14,48	179	19,82	142	10,81
Empregadas/os	276	85,98	158	88,27	118	83,10
Desempregadas/os	45	14,02	21	11,73	24	16,90
População inativa	1896	85,52	724	80,18	1172	89,19
Estudantes	22	1,16	9	1,24	13	1,11
Domésticas/os	193	10,17	3	0,41	190	16,21
Reformadas/os	1514	79,86	631	87,15	883	75,34
Incapacitadas/os permanentes	109	5,75	57	7,87	52	4,44
Outros casos	58	3,06	24	3,31	34	2,90

Fonte: INE, 2011

Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho

No município de Mortágua existe um equipamento para pessoas adultas com deficiência nas tipologias dos “Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão”, “Lar Residencial (Deficiência)” e Residência Autónoma (Deficiência)” – Lar Residencial e CAO da Sta. Casa da Misericórdia – Mortágua – com uma capacidade para 27, 28 e 5 utentes, respetivamente (**Quadro 29**).

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	Sobral	Lar Residencial e CAO da Sta. Casa da Misericórdia - Mortágua	27
	Lar Residencial (Deficiência)			28
	Residência Autónoma (Deficiência)			5

Fonte: GEP – Carta Social (consultada em maio de 2022)

Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º)

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, em 2020, no município de Mortágua, o número de beneficiários desta prestação social diminuiu de 2014 para 2020. Porém, verificou-se que o número de beneficiárias se manteve o mesmo em 2014 e 2020. De ressaltar, no entanto, que ambos os sexos registaram um aumento do número de 2014 para 2017.

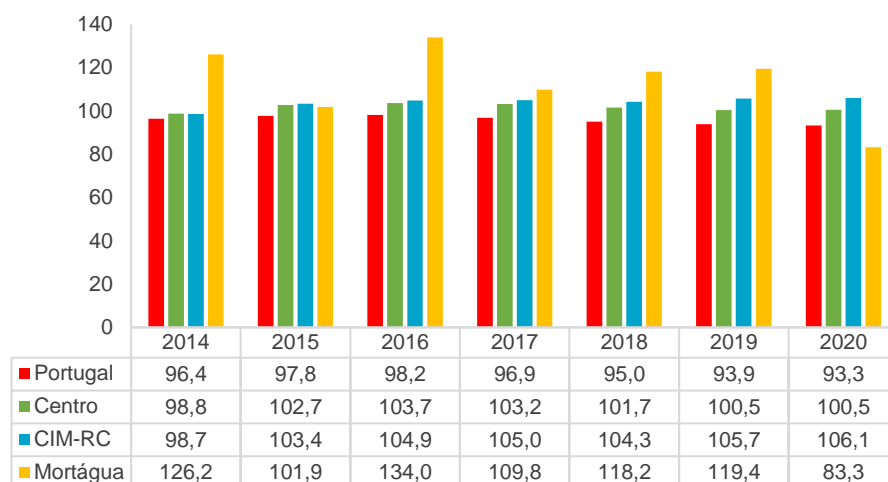
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	163375	146374	133455	157436	141820	124484
Centro	24432	21497	19295	24127	22184	19401
CIM - Região de Coimbra	5187	4456	3741	5118	4678	3968
Mortágua	42	61	42	53	67	35

Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção foi superior ao das mulheres até 2019 (**Figura 44**). Em 2020 contabilizou-se o valor mais baixo, com 83,3 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%), tal como no município. Em contrapartida, na região Centro e no território nacional foi em 2016 (103,7% e 98,2%, respetivamente). De realçar que em Portugal o número de homens foi sempre inferior ao número de mulheres.

³⁶ Prestação incluída no subsistema de solidariedade e num programa de inserção, de modo a conferir às pessoas e aos seus agregados familiares apoios adaptados à sua situação pessoal, que contribuam para a satisfação das suas necessidades essenciais e que favoreçam a progressiva inserção laboral, social e comunitária.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)

6.4.2. Prestação social para a inclusão

Relativamente à prestação social para a inclusão³⁷ no município de Mortágua (**Quadro 31**), constata-se um ligeiro aumento de 2019 para 2020. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiárias a receber a prestação social para a inclusão é ligeiramente superior ao dos beneficiários.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2019	2020	2019	2020
Portugal	51689	55761	54878	58965
Centro	11069	11880	11834	12756
CIM - Região de Coimbra	2076	2219	2188	2391
Mortágua	44	50	44	48

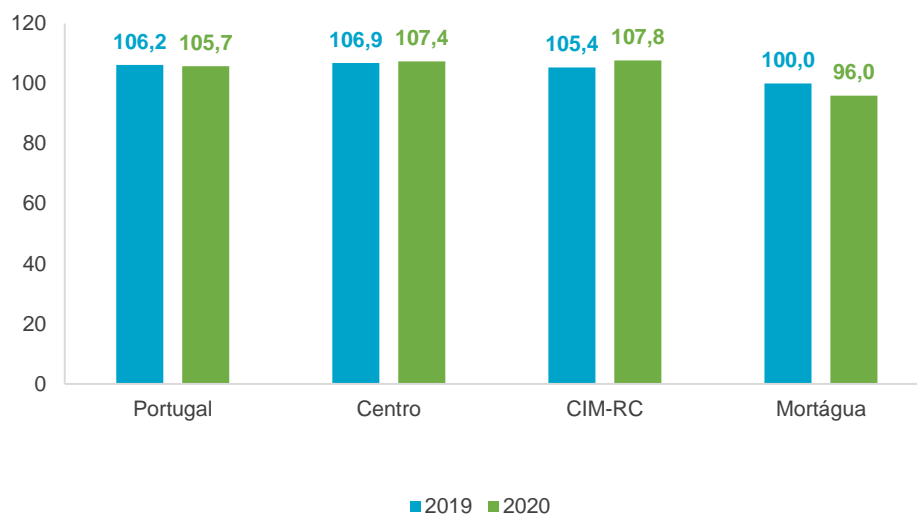
Fonte: INE, 2019 e 2020

Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 45**), verificou-se um decréscimo de 4 p.p. de 2019 para 2020. Assim, neste último ano, assinalaram-se 96 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na CIM-RC e na região Centro constatou-se um aumento de 2,4

³⁷ 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.

p.p. e 0,5 p.p., respetivamente, ao contrário do território nacional que registou um decréscimo (0,5 p.p.).



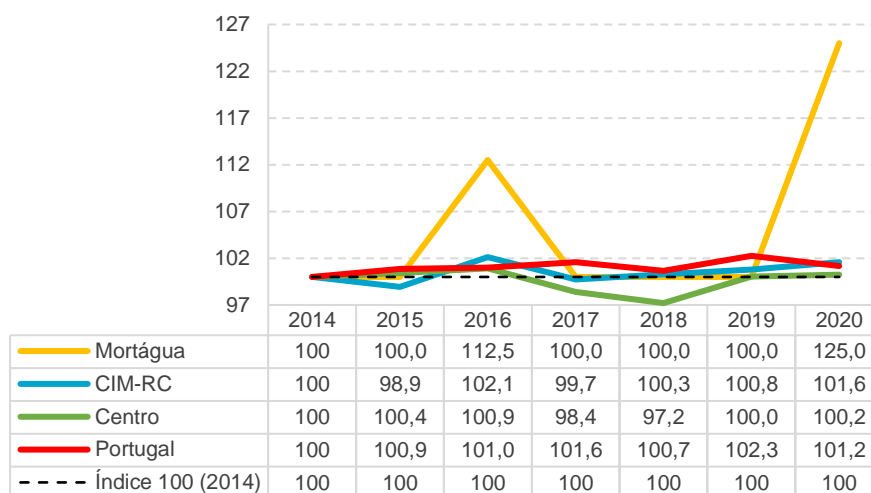
Fonte: INE, 2019 e 2020

Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência de terceira pessoa³⁸ (Figura 46), no município de Mortágua verifica-se que o índice de beneficiárias/os se manteve entre 2014 e 2015, mas teve um incremento em 2016 (112,5). Entre 2017 e 2019 o índice de beneficiárias/os manteve-se em 100%, mas registou um incremento acentuado em 2020, que culminou em 125. Nas unidades geográficas de referência observou-se um aumento do número de pessoas a receber esta prestação social de 2014 para 2020.

³⁸ Prestação pecuniária mensal que visa compensar o acréscimo de encargos familiares e é atribuída: a) aos beneficiários com descendentes ou equiparados com direito a subsídio familiar, a crianças e jovens com bonificação por deficiência ou ao subsídio mensal vitalício, que se encontrem numa situação de dependência por causas exclusivamente imputáveis à deficiência (sem usufruírem do subsídio de educação especial); b) aos pensionistas de sobrevivência, invalidez ou velhice do regime geral da Segurança Social que se encontrem em situação de dependência.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%)

6.4.4. Subsídio de doença

O número de beneficiários/as de subsídio de doença³⁹ (**Quadro 32**), sofreu um crescimento ao longo dos anos em análise no município de Mortágua. O número de mulheres a receber o subsídio de doença é superior ao dos homens, fixando-se nas 303 face a 289 homens, em 2021. Nas unidades geográficas de referência observou-se o mesmo

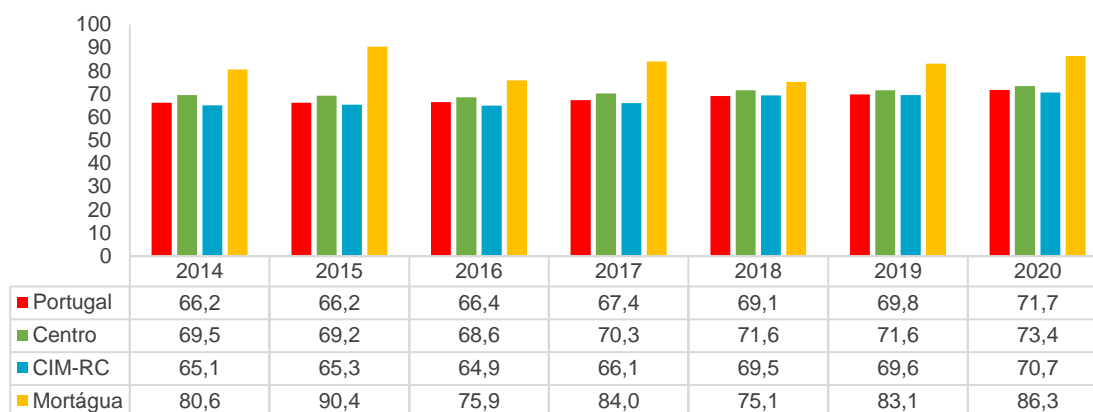
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2015	2018	2021	2015	2018	2021
Portugal	334 346	405 608	380 845	221 189	280 237	279 519
Centro	70 914	85 874	83 604	49 078	61 483	62 286
CIM - Região de Coimbra	15 153	17 843	16 831	9 902	12 392	12 260
Mortágua	240	338	303	217	254	289

Fonte: INE, 2015, 2018 e 2021

Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídios de doença (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 47**), o município de Mortágua registou um aumento do número de homens a auferir este subsídio por cada 100 mulheres, entre 2014 e 2020. Em 2015 registou-se o valor mais elevado (90,4). De realçar que os valores verificados no município, em todos os anos da análise, ultrapassaram os valores das unidades geográficas de referência.

³⁹ Prestação pecuniária concedida aos trabalhadores em caso de doença. É atribuída nos termos da pensão de invalidez.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)

6.4.5. Pensionistas

No município de Mortágua, as/os pensionistas⁴⁰ da segurança social diminuíram de 2014 para 2020, em 4,17% - a maior quebra registada quando comparada com a da CIM-RC (3,19%), da região Centro (2,68%) e do território nacional (0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão, constata-se que a maioria, em 2020, encontrava-se nesta condição por velhice (2 484). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (885) e, por fim, por invalidez (132). Todos os tipos de pensão registaram uma diminuição de 2014 para 2020, de 83 pessoas no caso da invalidez, de 20 pessoas por velhice, e de 43 pessoas por sobrevivência. Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 33**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	3024590	3007747	260940	178599	2023366	2087673	740284	741475	-0,56
Centro	742323	722936	62958	42342	496968	500966	182397	179628	-2,68
CIM – Região de Coimbra	146871	142325	12567	7740	99054	99732	35250	34853	-3,19
Mortágua	3647	3501	215	132	2504	2484	928	885	-4,17

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)

Relativamente aos valores médios das pensões da segurança social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de 17,23%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 34**).

⁴⁰ Titular de uma prestação pecuniária nas eventualidades de: invalidez, velhice, doença profissional ou morte.

O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez, em 732€, seguido dos/as pensionistas por velhice, em 711€, e por sobrevivência, em 280€.

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	4998	5811	4732	5617	5787	6672	2937	3433	16,27
Centro	4412	5121	4691	5633	5020	5807	2656	3086	16,07
CIM – Região de Coimbra	4457	5175	4693	5679	5050	5848	2707	3136	16,11
Mortágua	3582	4199	3458	4190	4034	4745	2390	2670	17,23

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 34. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

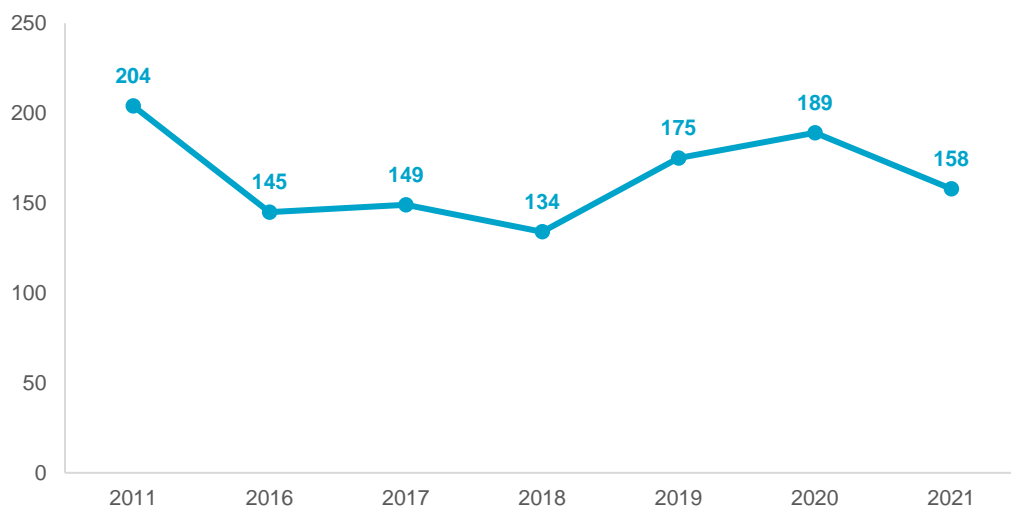


7. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Toda a análise da criminalidade assenta apenas nos dados dos crimes registados pelas autoridades policiais.

7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE

Na **Figura 48** apresentam-se os crimes registados pelas autoridades policiais no município de Mortágua. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo de 2011 até 2018, seguido de um aumento até 2020, na ordem dos 189 crimes. Em 2021 os crimes registados voltaram a diminuir, fixando-se nos 158. De realçar que de 2011 para 2016, a diminuição foi bastante acentuada (-59 crimes). A variação do número de crimes de 2011 para 2021 foi de menos 46.



Fonte: DGPJ - SIEJ, , 2011 e 2016 a 2021

Figura 48. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)

Em 2021 foram registados 40 crimes contra pessoas, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (65%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (25%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a honra (ambos com 10%). O tipo de crime contra a vida, contra a reserva da vida privada e outros não foram assinalados (**Quadro 35**). No geral não se encontra um padrão referente à criminalidade contra pessoas, uma vez que os dados evidenciam oscilações no número de crimes entre 2011 e 2020.

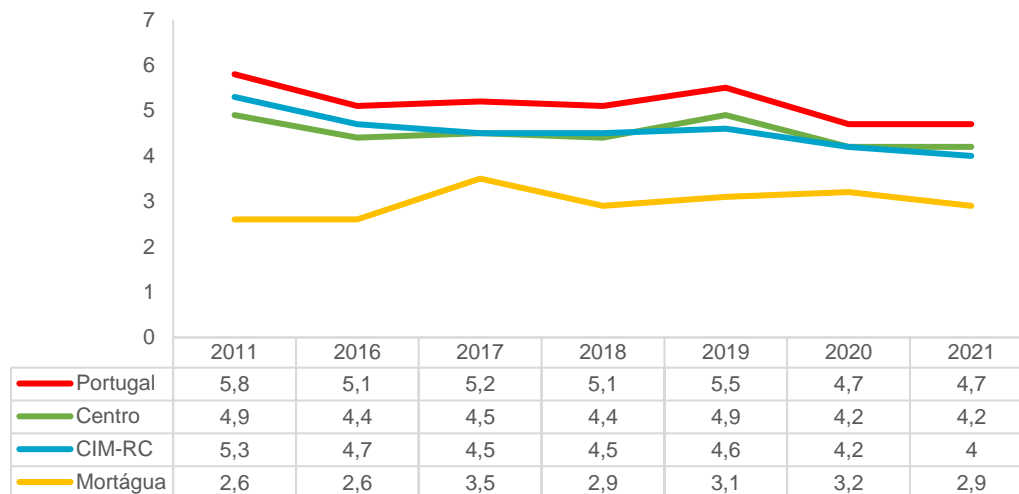
Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	8,11	0,00	0,00	7,14	0,00	0,00	0,00
Contra a integridade física	67,57	66,67	67,39	61,90	72,97	62,22	65,00
Contra a liberdade pessoal	16,22	22,22	23,91	14,29	27,03	24,44	25,00

Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a liberdade/autodeterminação sexual	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	0,00
Contra a honra	8,11	11,11	8,70	7,14	0,00	6,67	10,00
Contra a reserva da vida privada	0,00	0,00	0,00	9,52	0,00	0,00	0,00
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total (n)	37	36	46	42	37	45	40

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia

A taxa de criminalidade reflete a tendência evolutiva dos crimes registados pelas autoridades policiais. Como se pode constatar pela **Figura 49**, houve um incremento da mesma até 2017. Neste ano regista-se a taxa máxima de criminalidade do município, no período em análise (3,5‰). Em 2018 a taxa de criminalidade voltou a diminuir, seguindo um aumento até 2020. Em 2021 a taxa de criminalidade voltou a diminuir fixando-se em 2,9‰. As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, registando valores mais altos do que o município em 2021.

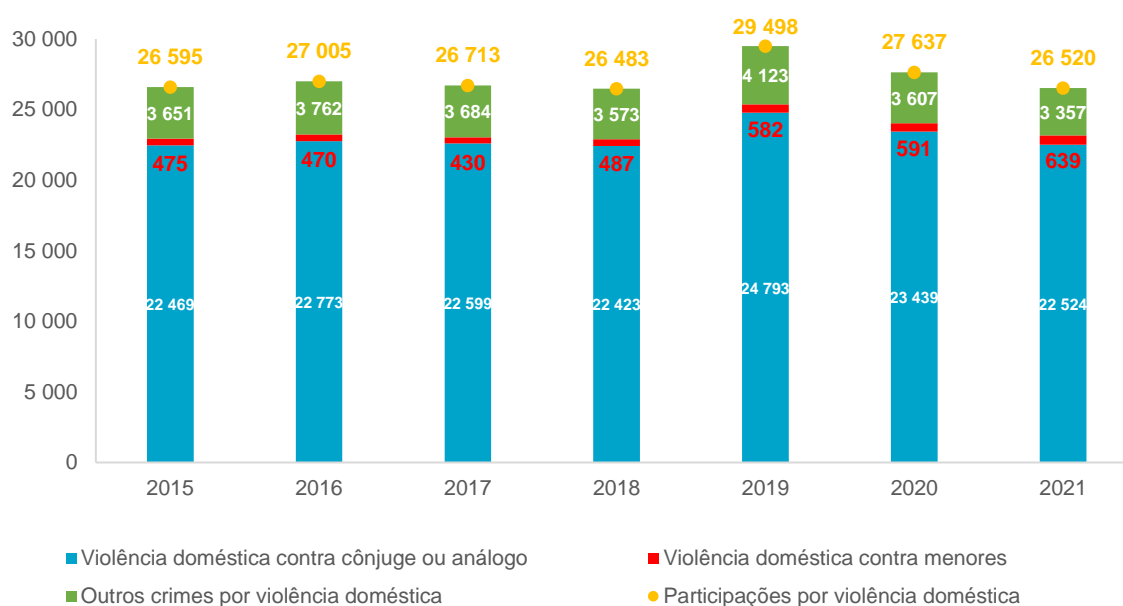


Fonte: INE, 2011, e 2016 a 2021

Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴¹ em Portugal (**Figura 50**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em relação aos outros crimes em todos os anos analisados. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, 22 524 de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de outros crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.



Fonte: SSI. 2015 a 2021

Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica, que como se verifica, aumentaram até 2020. Neste contabilizaram 16 crimes, o que corresponde a 8,47% do total de crimes registados no município. Na CIM-RC, o ano de 2016 foi o mais crítico, registando cerca de 1 080 crimes. Na região Centro e em Portugal, o ano mais crítico foi o de 2019 (5 714 e 29 498 crimes, respetivamente).

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80

⁴¹ Os dados apresentados incluem os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), especificamente, os crimes registados de “violência doméstica contra cônjuges ou análogos”, “violência doméstica contra menores” e “outros crimes de violência doméstica”.

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Centro	5176	6,81	5049	8,70	4940	8,33	4949	8,74	5714	9,79	5427	10,20	5260	9,92
CIM - Região de Coimbra	1051	6,86	1080	9,30	977	8,75	940	9,16	1007	9,60	1051	10,73	1021	10,98
Mortágua	12	5,88	12	8,28	18	12,08	13	9,70	16	9,14	16	8,47	19	12,03

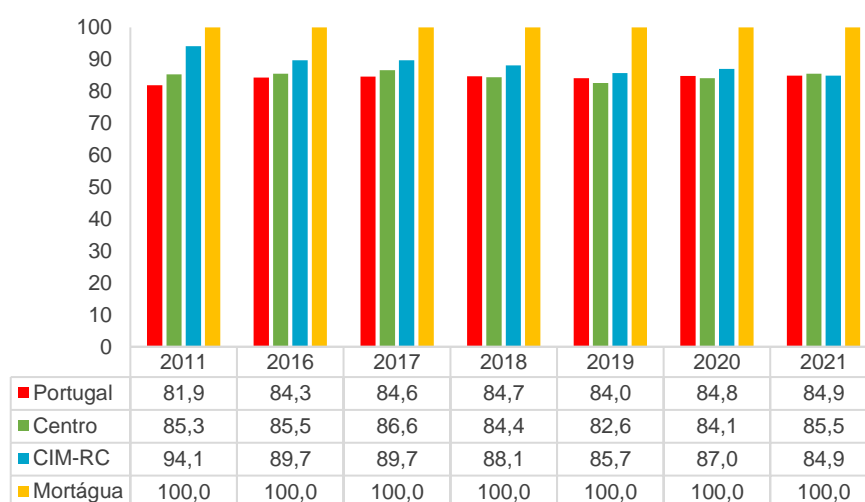
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Mortágua, foram registados os seguintes valores em 2021: 19 cônjuge/análogo e 0 outros.



Assim, denota-se que, em 2021, a totalidade dizia respeito a violência doméstica cônjuge/análogo (100%), tendência verificada em 2011 e de 2016 a 2021. Em Portugal e na região Centro observou-se um incremento (3 p.p. e 0,2 p.p., respetivamente) (**Figura 51**).

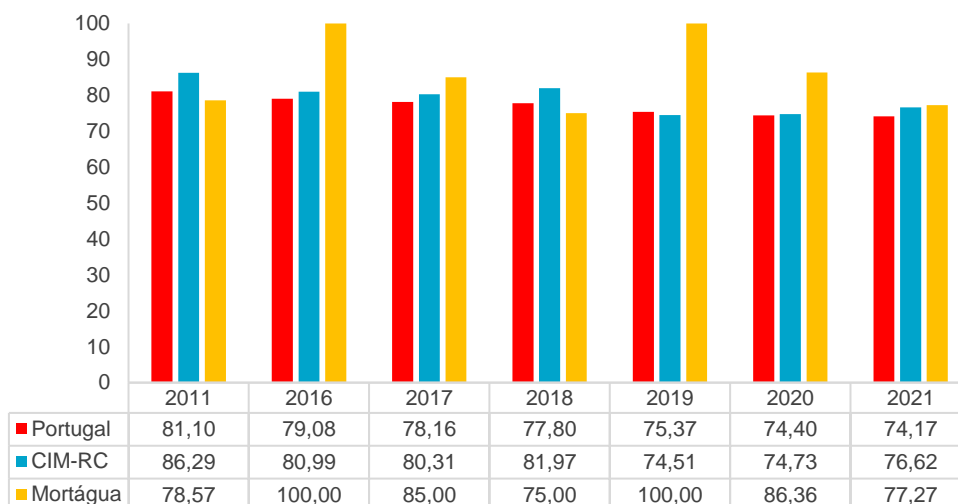


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/ análogo (%) no total dos crimes desta tipologia

7.2.1. Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)

Em 2021, as vítimas identificadas no total dos crimes de violência doméstica, fixou-se nos 77,27% (Figura 52). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (78,57%), tal como aconteceu na CIM-RC e em Portugal. De ressaltar que os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para fazer uma comparação. Os anos de 2016 e 2019, no município de Mortágua foram os que contabilizaram um maior número de vítimas.

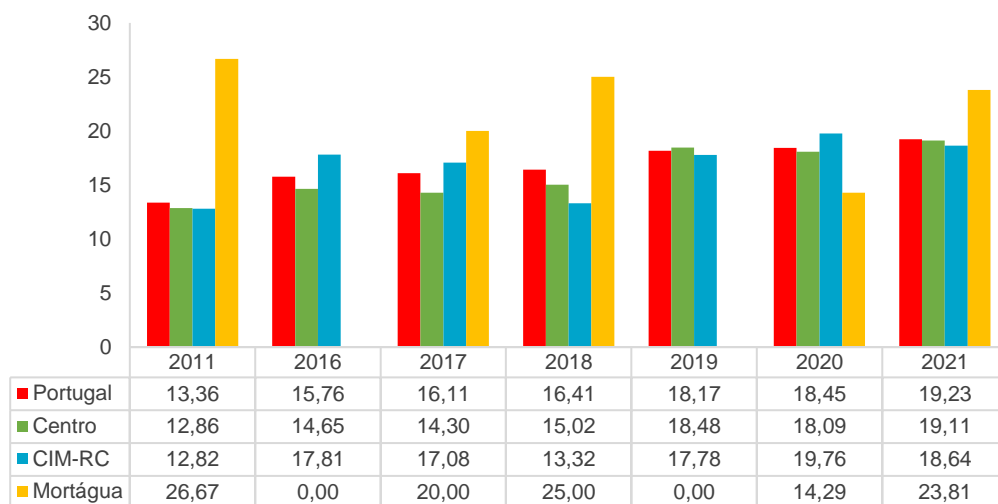


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica

7.2.2. Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)

No que concerne às agressoras no caso dos crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a sua percentagem de 23,81%, o que se traduziu numa diminuição de -2,86 p.p. face a 2011 (Figura 53). De salientar que, o número máximo verificado no município foi em 2011 (26,67%). A CIM-RC (22,12%), a região Centro (21,32%) e o território nacional (21,32%) também registaram um aumento em 2021 em relação a 2011, mas com valores superiores ao do município. Entre 2011 e 2021 os valores apontados no município foram quase sempre inferiores aos das unidades geográficas de referência, excetuando-se o ano de 2017 em que os valores foram superiores aos da região Centro.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

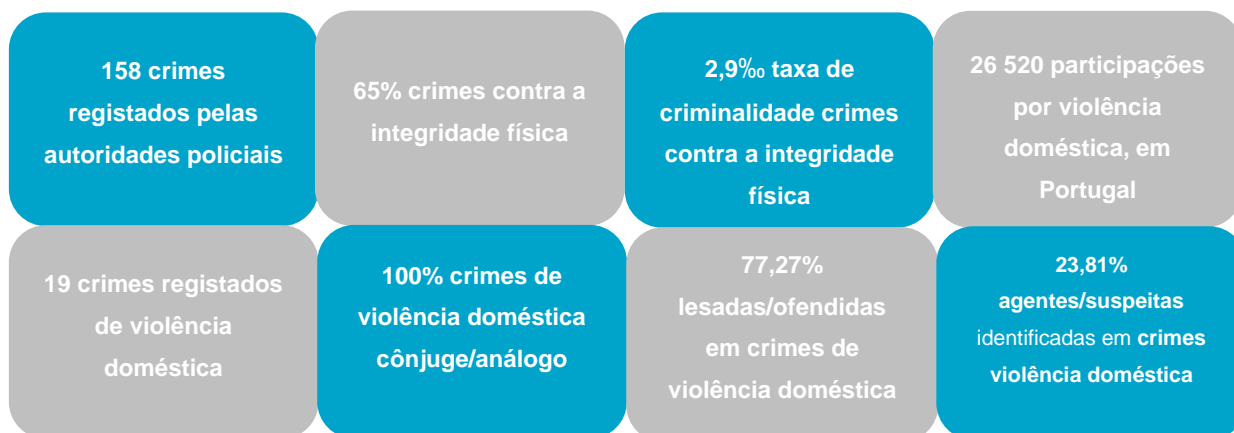
Figura 53. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados em % do total de agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica

7.3. ESTRUTURAS/ RESPOSTA DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

O município de Mortágua tem disponível o Gabinete de Ação Social (GAS), a GNR (entidade de 1.ª linha de intervenção); e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha na intervenção).

A nível nacional também é de destacar o papel da Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), da Associação de Mulheres contra a Violência (AMCV), da União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR) e da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) no combate à violência doméstica e apoio às vítimas, enquanto entidades de 1.ª linha na intervenção.

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



8. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO

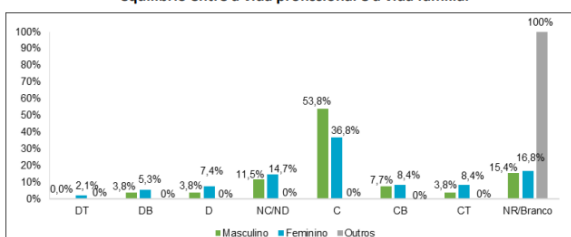
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário online realizado à população residente no município com acesso à internet entre maio e início de junho de 2022, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município de Mortágua obtiveram-se 122 respostas: 26 de homens (21%) e 95 de mulheres (78%) e 1 outros – não quis responder (1%).

8.1. HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A SUA VIDA PESSOAL E FAMILIAR

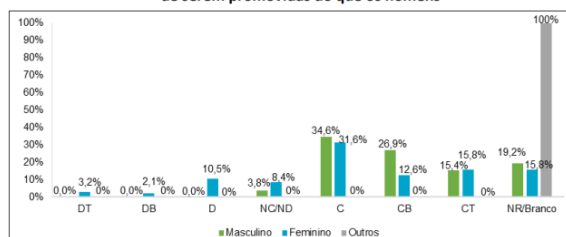
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, salientam-se os principais resultados:

- Ambos os sexos concordam que a empresa respeita as características individuais de cada pessoa, que as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens, que promove práticas que permitam manter o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, que encorajam a conciliação entre a vida pessoal e profissional e dão flexibilidade de horário, em caso de necessidade. Relativamente a estas duas últimas afirmações, também há uma percentagem relevante que discorda.
- Pelo contrário, ambos discordam bastante que há trabalhos que devem ser feitos só por homens e vice-versa.

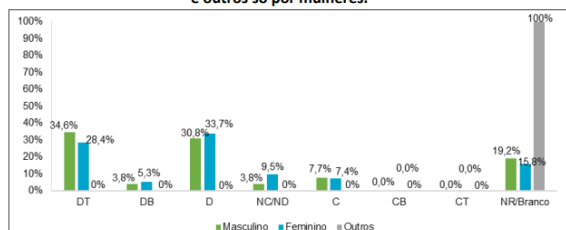
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



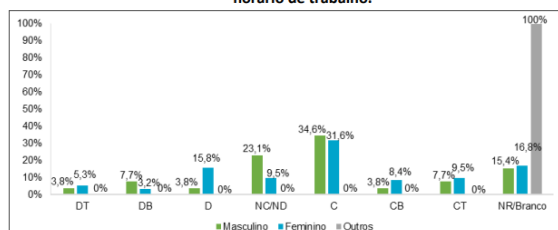
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens



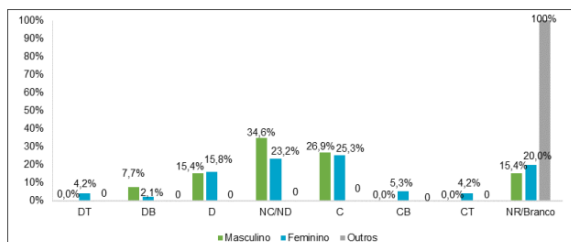
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.



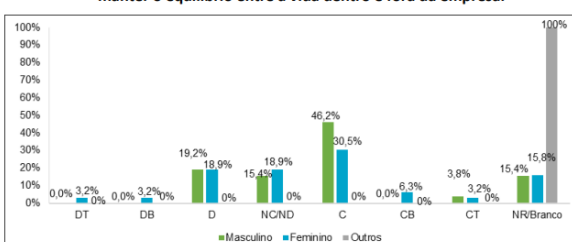
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.



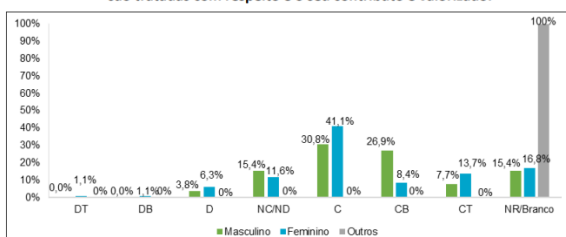
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



Considero que a minha empresa promove práticas que permitem manter o equilíbrio entre a vida dentro e fora da empresa.



Na minha empresa, pessoas com características diversas (diferenças de idade, educação orientação sexual, género, etnia, estilo de trabalho, culturais, etc.) são tratadas com respeito e o seu contributo é valorizado.

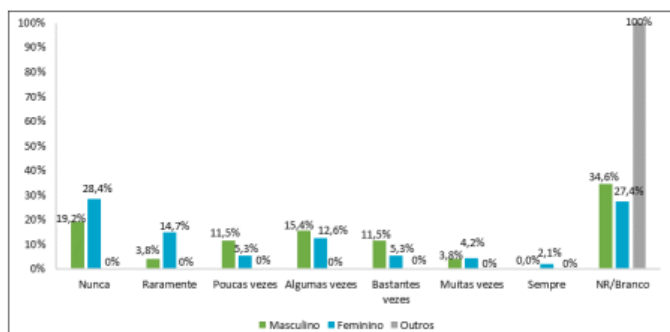


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

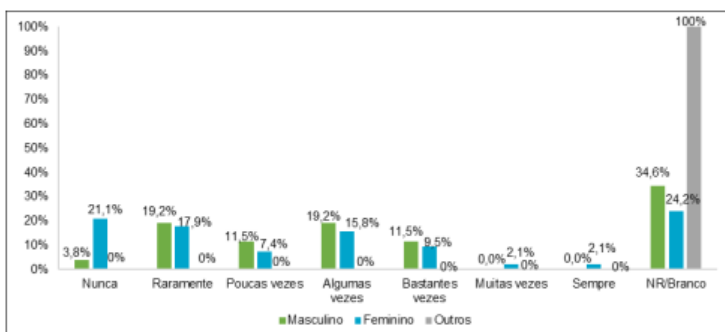
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (Figura 53), os homens apontam que têm sempre dificuldade para: ter disposição para estar com os/as amigos/as / família, ter os fins-de-semana livres e tempo para praticar desporto. Já as mulheres assinalam dificuldade em ter tempo para se dedicarem ao que realmente gostam, estudar e participar em formações, acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as e ter os fins de semana livres.

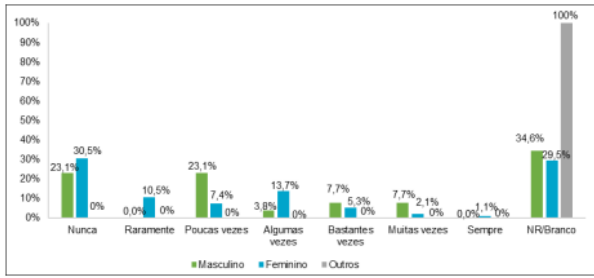
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/ exames médicos



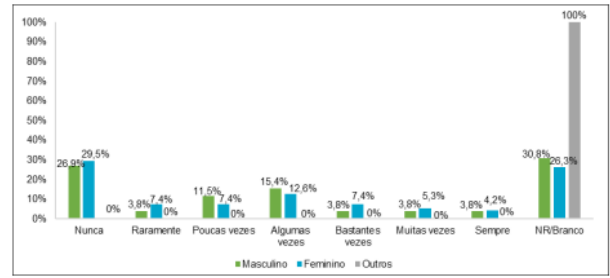
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



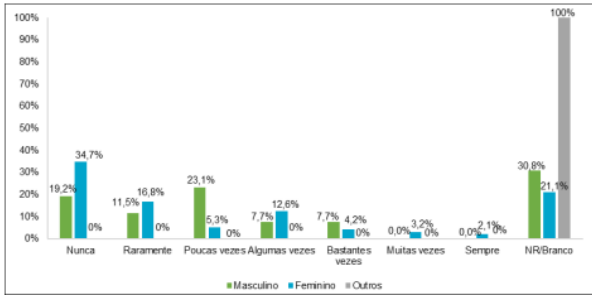
Participar nas associações da sua terra



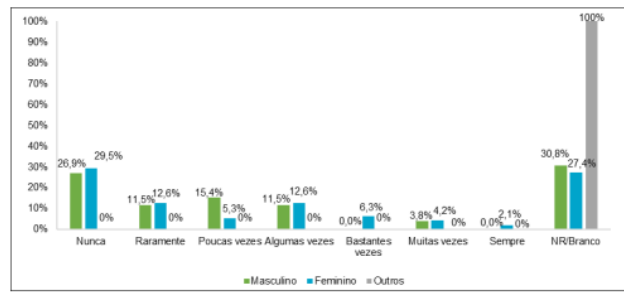
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



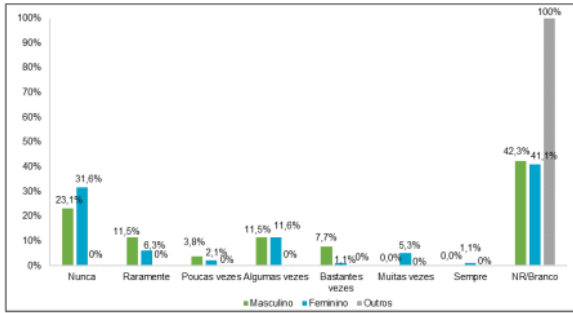
Ir ao/à médica/o, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



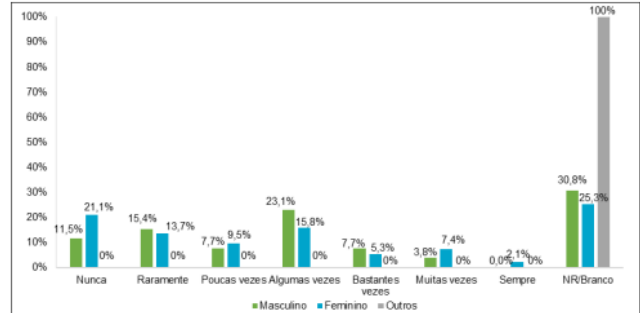
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



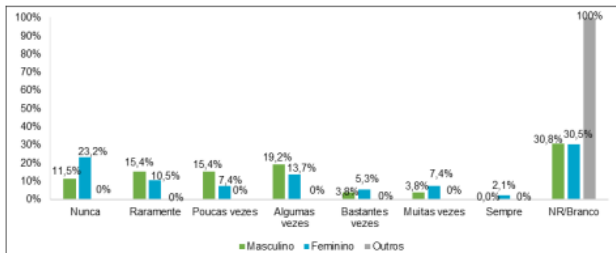
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



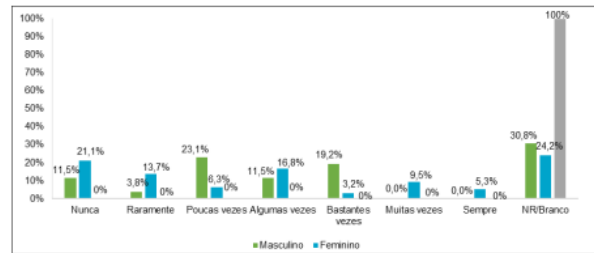
Ter tempo suficiente para dedicar à família



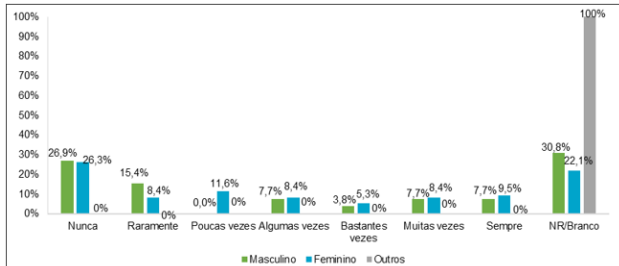
Ter tempo para estar com o meu/minha companheiro/a



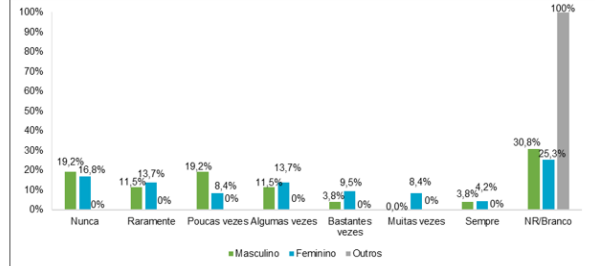
Ter tempo para estudar e participar em formações



Ter os fins-de-semana livres



Ter disposição para conviver/ estar com os/as amigos/as/família



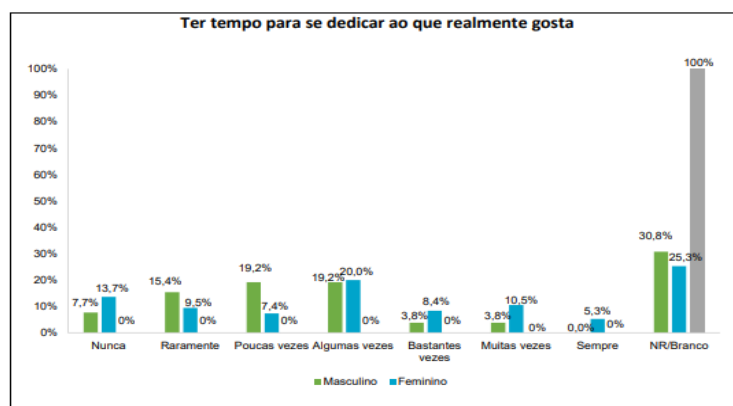


Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

8.2. SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL PROFISSIONAL

No que respeita a preocupações com a segurança, evidencia-se que tanto os homens como as mulheres não têm nenhuma preocupação. Porém, uma parte significativa também refere não ter receio de assaltos (**Quadro 37**).

Principais Preocupações de Segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	28,0%	38,2%
Agressão	0,0%	4,9%
Assalto	20,0%	20,6%
Assédio sexual	0,0%	2,9%
Homicídio	0,0%	0,0%
Perseguição	0,0%	2,9%
Roubo	24,0%	20,6%
Violação	0,0%	2,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, os homens não referem nenhuma e as mulheres indicam o consumo ou tráfico de álcool e drogas, bem como os transportes públicos (**Quadro 38**. Este último fator também é apontado por 16% dos homens.

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	20,0%	14,7%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	12,0%	20,6%
Espaço público degradado	0,0%	2,0%
Estações/paragens de transportes	12,0%	1,0%
Falta de casas de banho seguras e limpas	4,0%	2,9%
Falta de informação ou sinalética	0,0%	2,9%
Falta de policiamento	12,0%	12,7%
Falta de respeito pelas pessoas	4,0%	8,8%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	8,0%	1,0%
Iluminação fraca	4,0%	8,8%
Transportes públicos	16,0%	21,6%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

De acordo com o **Quadro 39**, a maioria não aponta nenhum fator que considere que afeta a segurança das pessoas. Por outro lado, uma reduzida percentagem de homens refere o facto de se ser de uma raça/ etnia. Já as mulheres apontam o facto de se ter uma incapacidade/ deficiência, mas também de se ter determinada orientação sexual, diferente da heterossexual, e de se ser de determinada raça/ país.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	40,0%	40,2%
Ser de outra região/ país	4,0%	3,9%
Ser de uma certa raça/ etnia	16,0%	7,8%
Ser mulher	0,0%	6,9%
Ter uma incapacidade/ deficiência	4,0%	9,8%

Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	4,0%	7,8%
--	------	------

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 40**), os homens não fazem nada ou evitam certos espaços. As mulheres andam sempre com o telemóvel na mão e evitam sair sozinhas depois de escurecer. Uma parte significativa também indica que não faz nada.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	36,0%	20,6%
Evito certos espaços	20,0%	9,8%
Evito ir a sítios com multidões	0,0%	2,0%
Evito ir a sítios isolados	12,0%	15,7%
Evito sair sozinho/a	4,0%	6,9%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	8,0%	22,5%
Evito usar certas roupas	0,0%	2,9%
Tenho o telemóvel sempre à mão	8,0%	25,5%
Evito usar certos acessórios	0,0%	1,0%
Uso equipamentos de proteção pessoal	4,0%	0,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança

No que concerne às situações de assédio ou agressão em espaço público, uma percentagem elevada de homens e de mulheres afirma que não vivenciou nenhum episódio. Porém, uma parte significativa prefere não responder a esta questão (**Quadro 41**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	60,0%	60,8%
Sim	16,0%	11,8%

Não responde	24,0%	27,5%
--------------	-------	-------

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, os homens destacam o abuso psicológico, a agressão física violenta e o assédio verbal, enquanto as mulheres indicam maioritariamente o assédio visual e o verbal (**Quadro 42**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	25,0%	16,7%
Agressão física violenta	25,0%	0,0%
Assédio físico	0,0%	16,7%
Assédio verbal	25,0%	66,7%
Assédio visual	0,0%	75,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

Por sua vez, as ruas e praças são os locais públicos que as/os inquiridas/os mais referem como palco de vivência de assédio/agressão (**Quadro 43**). Uma percentagem elevada de mulheres também indica os parques e jardins.

Locais Públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Mercados	0,0%	16,7%
Parques e jardins	0,0%	41,7%
Ruas e praças	25,0%	50,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 44**), a maioria indica que não fez nada. Uma menor proporção do sexo masculino também referiu que confrontou o/a agressor/a.

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	75,0%	58,3%
Confrontei o/a agressor/a	25,0%	16,7%
Pedi ajuda a familiares	0,0%	16,7%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho, verifica-se que mais de metade dos/das inquiridos/as não foram alvo de nenhuma situação deste tipo. Já uma percentagem significativa de ambos os sexos preferem não responder (**Quadro 45**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	60,0%	63,7%
Sim	16,0%	7,8%
Não responde	24,0%	28,4%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 45. Ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho

Das pessoas que responderam que sim, a maioria indica o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum. Todavia, uma percentagem elevada de mulheres também assinala o assédio verbal e visual (**Quadro 46**). Já os homens, também referem o assédio verbal.

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	50,0%	50,0%
Assédio físico	0,0%	0,0%
Assédio verbal	25,0%	37,5%
Assédio visual	0,0%	37,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Os homens apontam as/os dirigentes ou a chefia como as/os principais agentes da ameaça, assédio ou perseguição no local de trabalho (**Quadro 47**). As mulheres, por sua vez, indicam os colegas de trabalho e, de seguida, os dirigentes ou chefias.

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	25,0%	0,0%
Colega de trabalho	0,0%	87,5%
Dirigentes ou chefia	75,0%	50,0%
Membro do público	0,0%	0,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Regra geral, as inquiridas não reportaram estes abusos (**Quadro 48**). Metade dos homens que responderam, indica que reportou e, a outra metade, divide-se entre o não reporte e o não responde.

Reportou o Incidente	Masculino	Feminino
Não	25,0%	87,5%
Sim	50,0%	12,5%
Não responde	25,0%	0,0%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho

No entanto, a minoria que o fez foi do sexo feminino e reportou sobretudo à Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho (**Quadro 49**).

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Comissão de Saúde e Segurança no Trabalho	0,0%	25,0%
Dirigente ou chefia	0,0%	12,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente

Por fim, a principal causa que motivou os homens a não reportar o incidente foi o facto de considerarem que não foi nada sério. No caso das mulheres, uma parte refere este mesmo motivo, mas, a maioria, indica ter receio de represálias (**Quadro 50**).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	25,0%	12,5%
Receio de represálias	0,0%	37,5%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying* em geral, uma grande parte prefere não dar resposta. Do grupo que responde, verifica-se, grosso modo, que as mulheres assistiram a mais episódios de *bullying*/violência na escola. Quanto a episódios vivenciados na primeira pessoa, salienta-se a percentagem de homens que refere ter sofrido raramente ou poucas vezes deste tipo de abuso. Já as mulheres indicam que foram vítimas algumas vezes (Figura 56).



Figura 56. Situações de bullying na escola

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/intimo (**Quadro 51**), conclui-se que a maioria afirma não ter sofrido nenhum tipo de abuso. Uma percentagem significativa não responde.

Vítima de violência em contexto familiar/intimo	Masculino	Feminino
Não	72,0%	59,8%
Sim	0,0%	8,8%
Não responde	28,0%	31,4%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/intimo

Da percentagem de mulheres que assinalou ter sido vítima, uma grande proporção indica que sofreu de violência emocional e, de seguida, de violência física. Os homens não assinalam nenhum tipo de violência (**Quadro 52**).

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Perseguição/ <i>Stalking</i>	0,0%	4,4%
Violência emocional	0,0%	77,8%
Violência financeira	0,0%	11,1%
Violência física	0,0%	55,6%
Violência sexual	0,0%	22,2%
Violência social	0,0%	11,1%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotómica de Sim e Não.

Quadro 52. Tipo de violência da vítima

Já de acordo com o **Quadro 53**, conclui-se que as respostas das mulheres se dividem, entre as opções do mesmo, enquanto os homens não assinalam nenhuma dessas opções.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/Companheiro/a	0,0%	33,3%
Ex-cônjuge/Companheiro/a	0,0%	33,3%
Pai/Mãe	0,0%	33,3%

Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

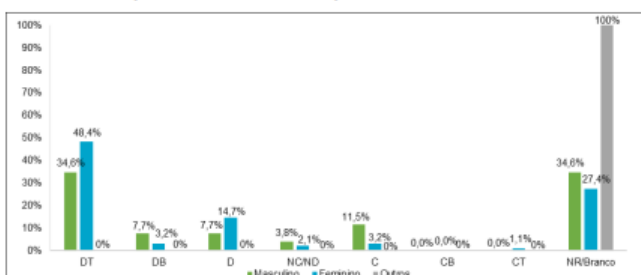
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão

8.3. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO

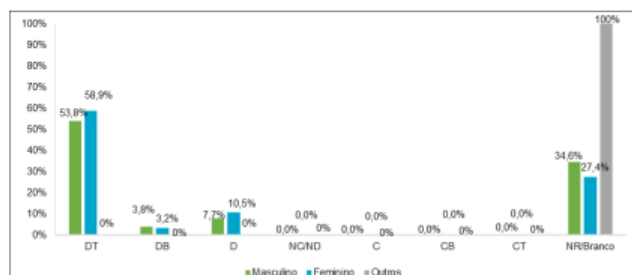
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema, mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam bastante ou totalmente com a maioria das afirmações expressas na **Figura 57**.
- Ambos os sexos, concordam que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade.

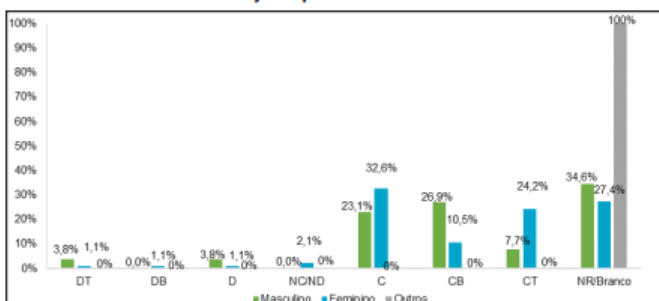
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a



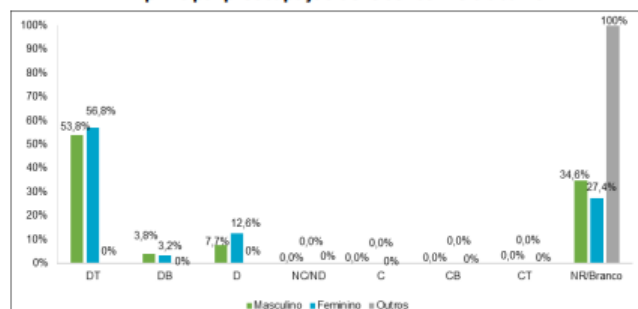
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



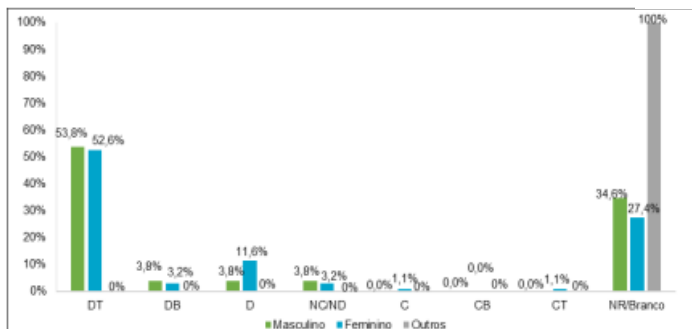
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



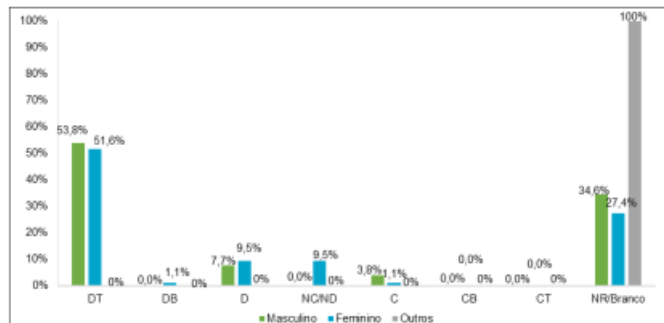
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



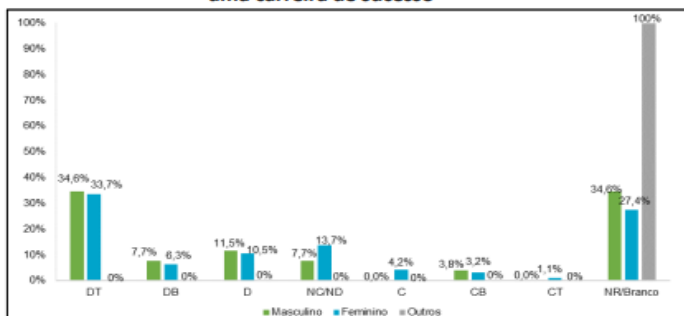
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



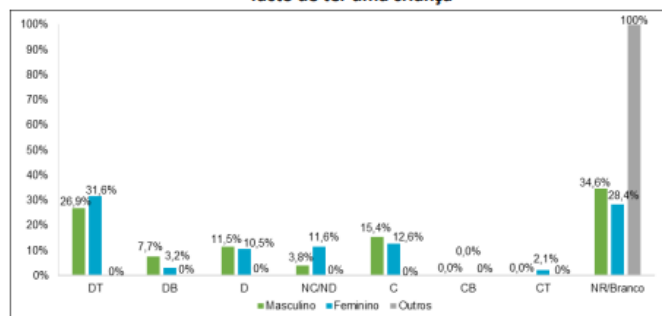
Uma mulher sem filhos é egoísta



Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso



Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança



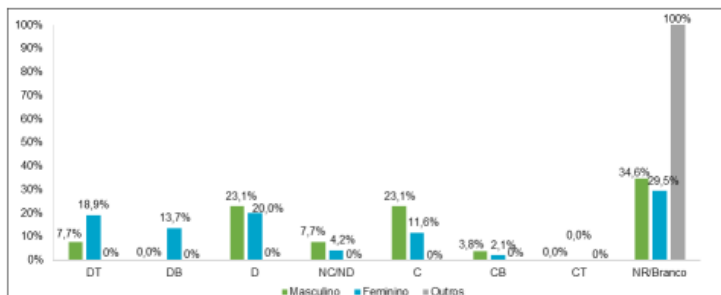
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

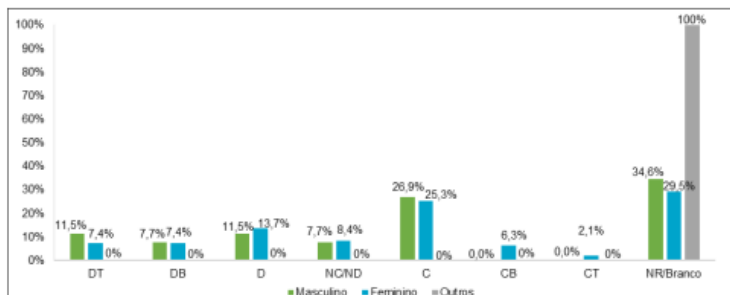
Quanto à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral, verifica-se que:

- Ambos os sexos tendem a concordar com a maioria das afirmações (Figura 58).
- Salienta-se que, ambos os sexos consideram que as mulheres não têm as mesmas oportunidades do que os homens, tanto na profissão como na política, e, ambos discordam bastante que as mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.

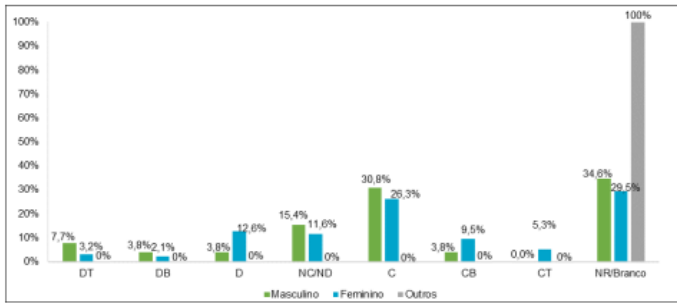
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política



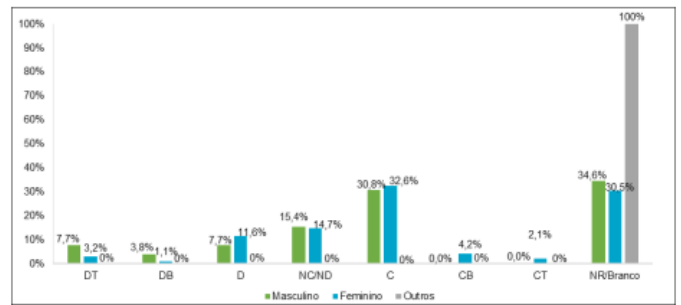
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares



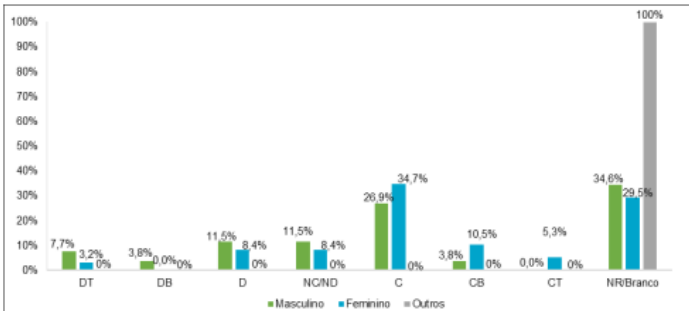
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas



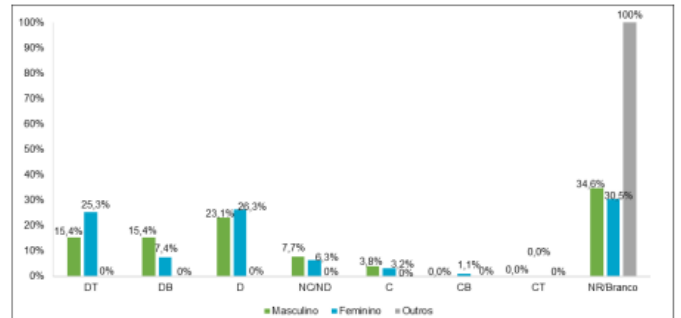
Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos



As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões



As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família

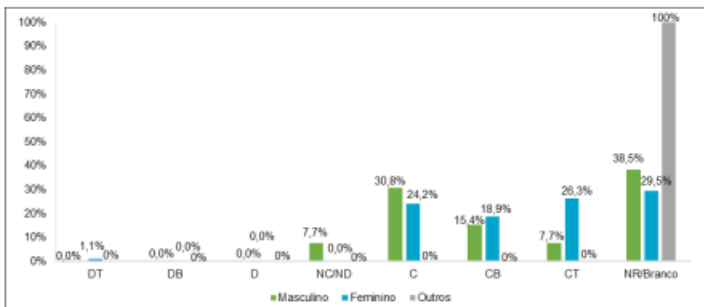


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

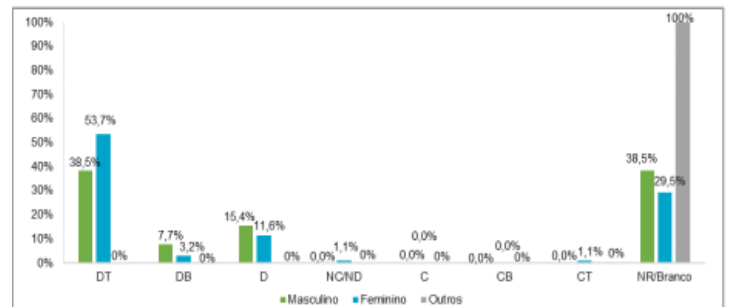
Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

Quanto às perceções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 59**, conclui-se que ambos os sexos discordam bastante ou totalmente de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão, que é preferível ter um homem como chefe, e que as lides domésticas e cuidado das crianças é um trabalho mais orientado para as mulheres. Ambos concordam que é importante haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.

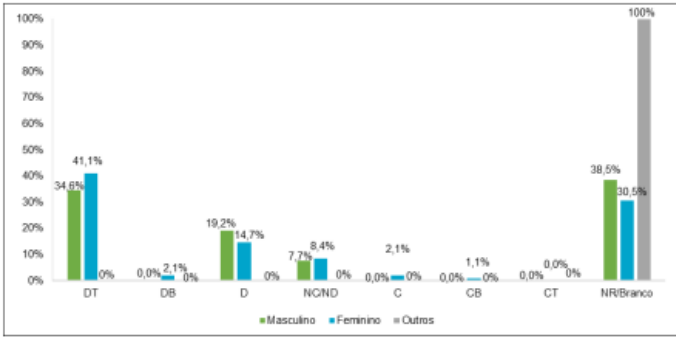
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão



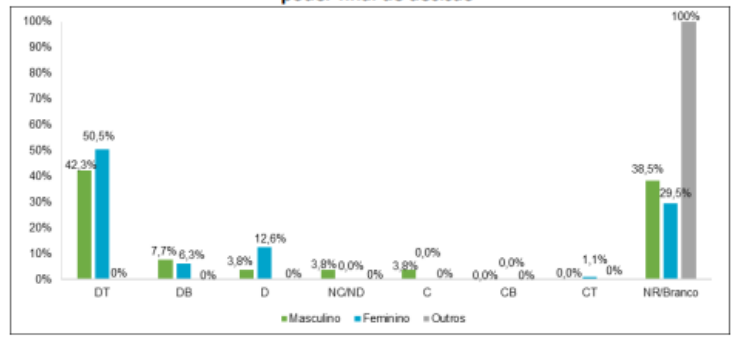
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres



É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher



É bom que exista alguma igualdade no casal, mas no geral o homem deve ter o poder final de decisão

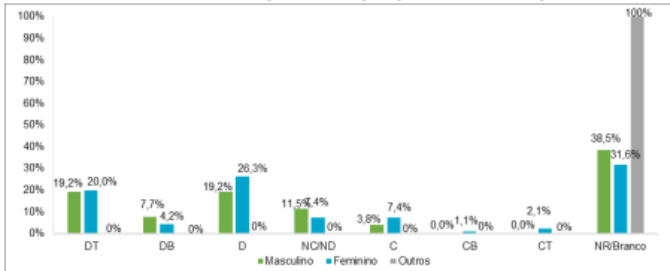


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

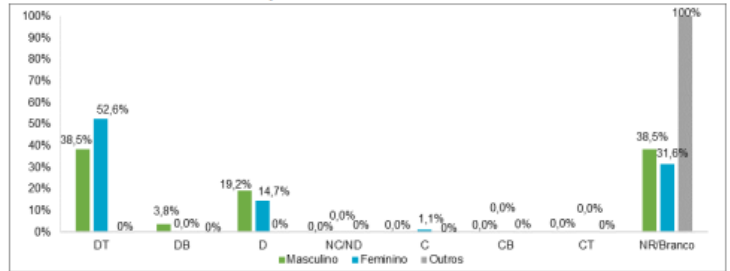
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões, regra geral, tanto os homens como as mulheres discordam / discordam totalmente das afirmações expressas na **Figura 60**.

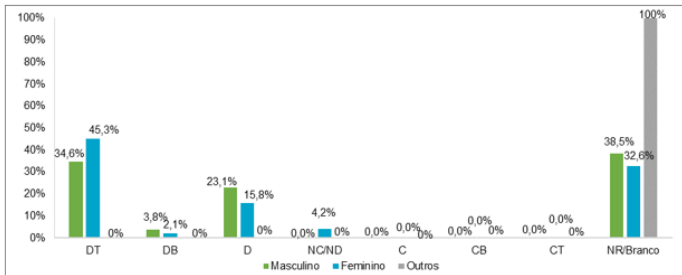
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades



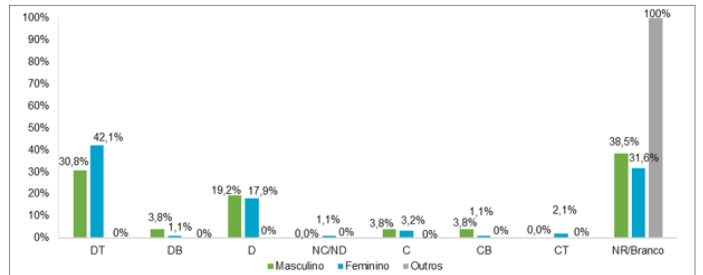
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher



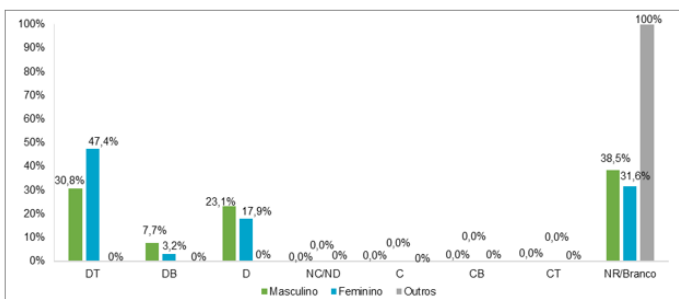
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos



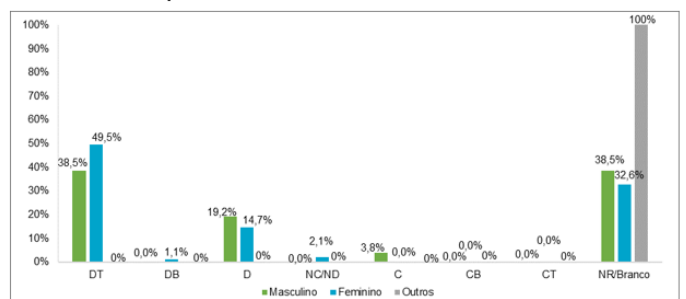
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens



É errado os homens irem para uma profissão considerada feminina



Numa situação de crise com empregos escassos, os homens devem ter preferência de acesso ao mercado de trabalho



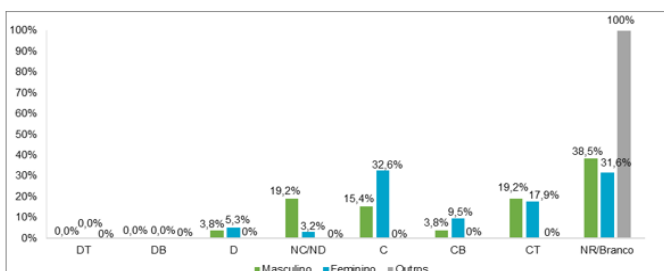
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 60. Crenças relativamente às profissões

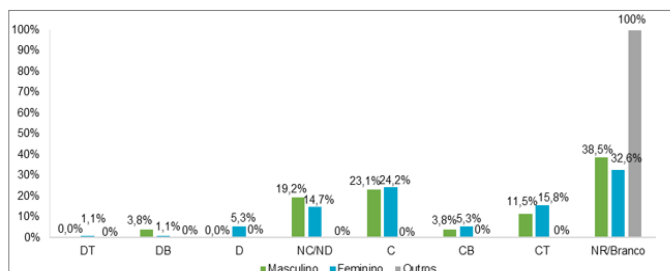
8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+ (LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS, ASSEXUAIS, +)

No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, ambos os sexos têm opiniões muito semelhantes e demonstram ser compreensivos e sensíveis ao tema (Figura 63). O mesmo se observa na Figura 61 que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.

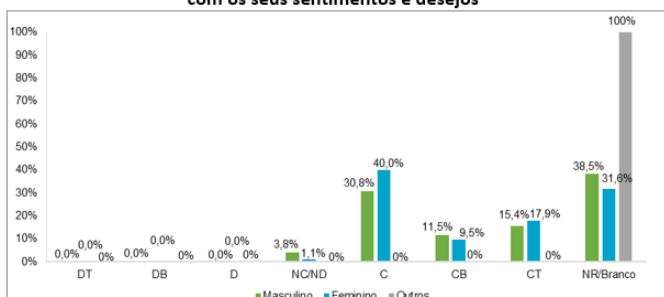
A homossexualidade é um estilo de vida moralmente igual à heterossexualidade



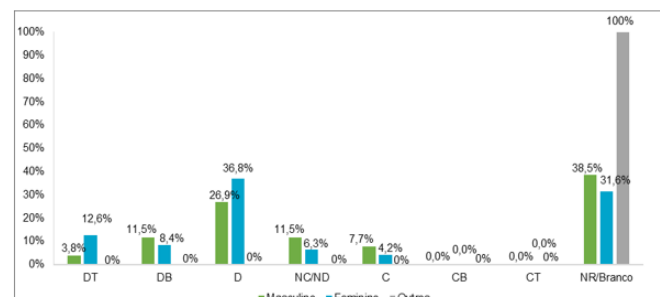
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



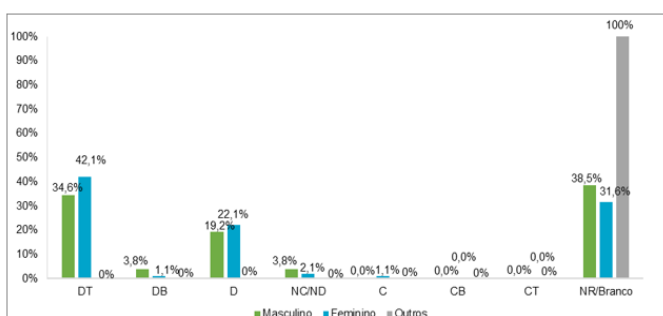
É importante para gays e lésbicas serem honestos para com os seus sentimentos e desejos



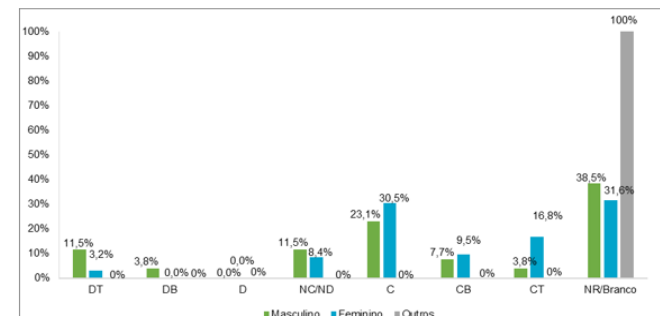
A maioria dos gays e lésbicas já não são discriminados



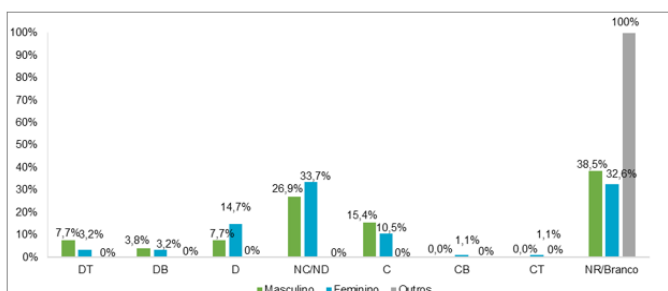
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios



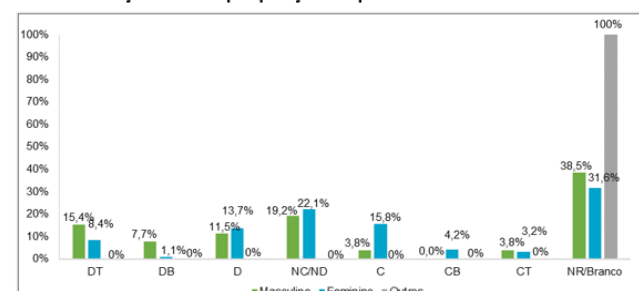
Muitas lésbicas e gays ainda perdem oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual



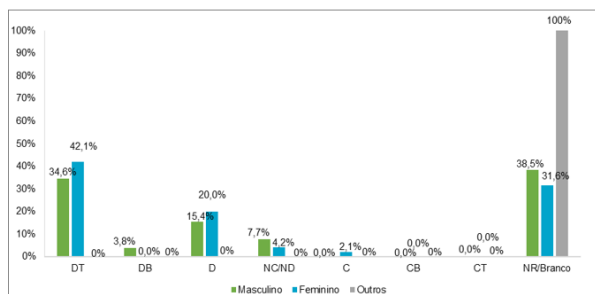
Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual



A condição dos gays e das lésbicas só pode melhorar quando começarem a ocupar posições importantes dentro do sistema



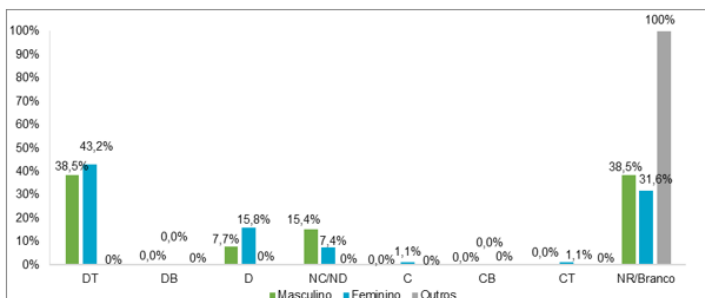
Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



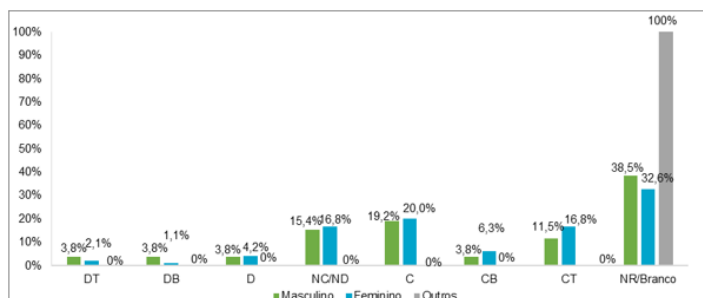
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

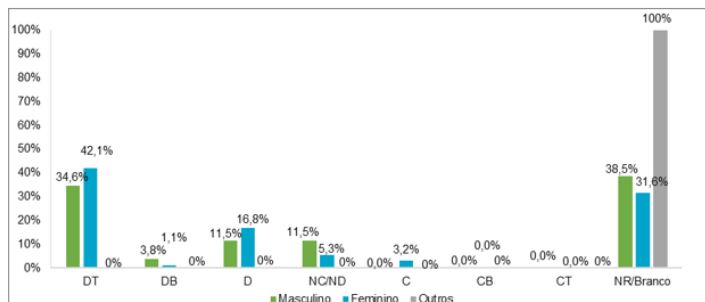
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



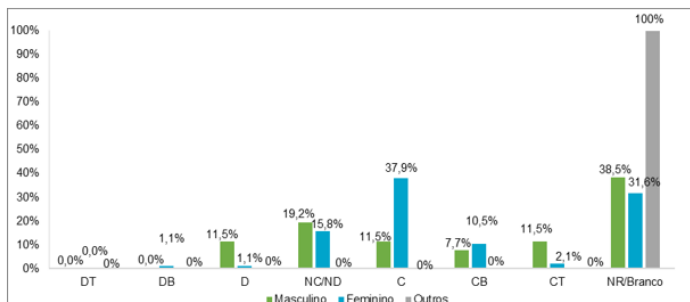
Se o meu/minha filho/a me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o/a explorar esse aspeto de si mesmo



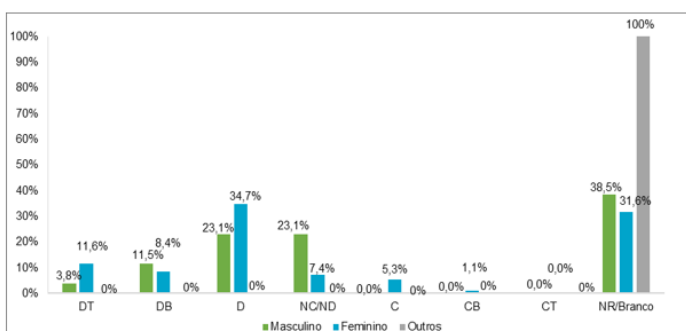
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



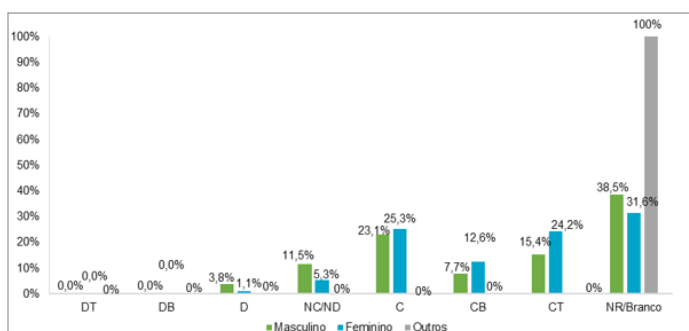
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade



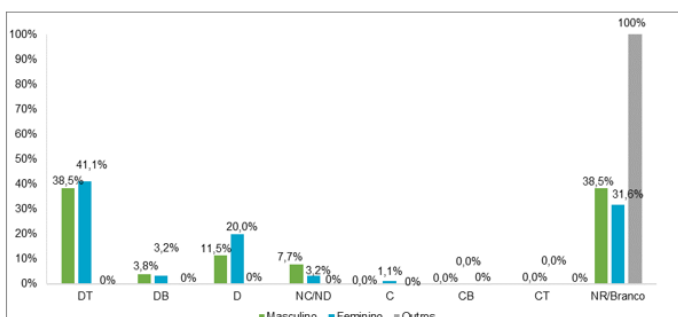
De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam gays e heterossexuais de forma igual



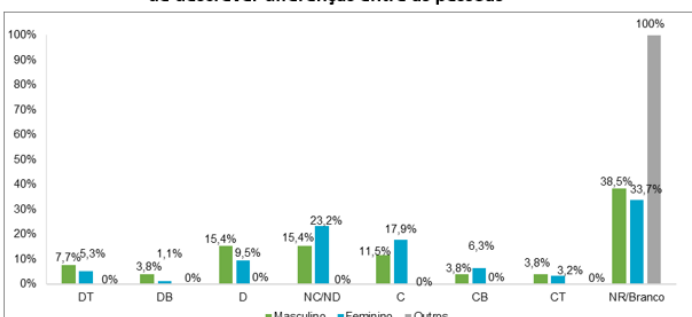
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres

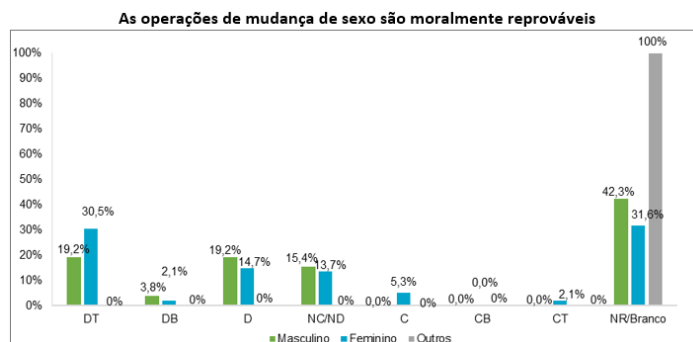


Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias



Penso que os rótulos homem e mulher não são formas muito úteis de descrever diferenças entre as pessoas





DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

Neste capítulo serão caracterizados os quadros das organizações do terceiro setor, bem como apresentadas e analisadas as respostas obtidas aos inquéritos realizados nas diferentes categorias: educação, saúde, cultura, desporto e empresas. No **Anexo I** encontra-se a análise às políticas por setor.

9.1. EDUCAÇÃO

Para o inquérito enviado às organizações locais da educação, para responderem entre maio e início de junho de 2022, não foi obtida nenhuma resposta. Posteriormente, conseguiu-se obter informação sobre os quadros do Agrupamento de Escolas.



* Os Assistentes Técnicos e os Assistentes Operacionais pertencem ao Município, pelo que não foram contabilizados.

9.2. SAÚDE

Para o inquérito enviado às organizações locais da saúde, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foi obtida uma resposta.

Neste estabelecimento verifica-se a inexistência de Presidentes, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral, Diretor/a do Conselho e Diretoras/es Técnicas/os. Por outro lado, constata-se que existe uma mulher na Direção. No caso das/os outras/os colaboradoras/es há uma maior proporção de mulheres (78,26%).

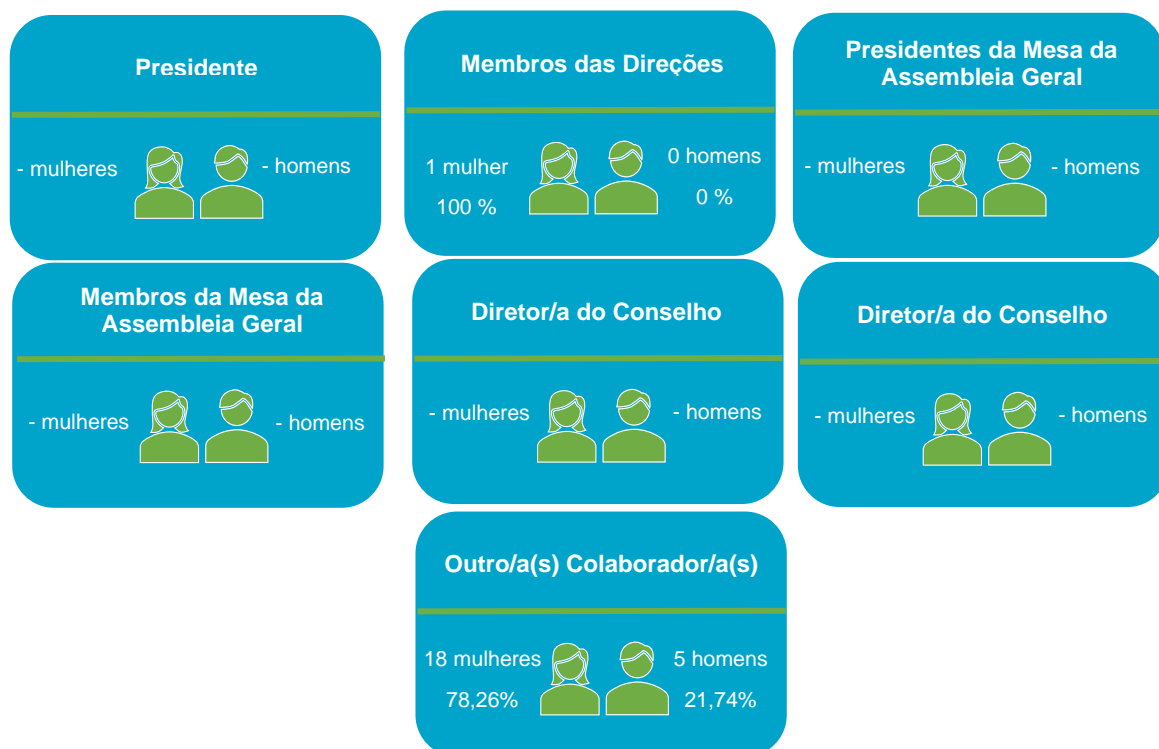


Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)

Não foram registados utentes a frequentar consultas especializadas de planeamento familiar, de saúde materna/paterna e de pediatria. Por outro lado, existem 3 registos do sexo feminino para atendimentos motivados por violência doméstica (vítima).

Também não há representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes da saúde, enfermeiros/as e auxiliares de saúde com formação em Igualdade de Género, em contrapartida, há um/a médico/a(s) com esta formação.

De realçar que a instituição não organizou ações de formação sobre a igualdade de género e não discriminação.

9.3. CULTURA

Para o inquérito enviado às organizações locais da cultura, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 4 respostas.

Os estabelecimentos culturais são compostos totalmente por homens nos cargos de Presidente da Direção e de Diretor Técnico. No entanto, a maioria dos cargos de direção e da mesa da Assembleia Geral também são ocupados por homens. Os/as presidentes da mesa da Assembleia Geral são compostos 50% por homens e 50% por mulheres e, por fim, pouco mais de metade das/os outros colaboradoras/es são do sexo feminino.



Figura 64 . Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

Dos estabelecimentos culturais que responderam ao inquérito, nenhum organizou ações de formação sobre igualdade de género e não Discriminação e ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação.

9.4. DESPORTO

Para o inquérito enviado às organizações locais de desporto, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 2 respostas.

Dos quadros dos estabelecimentos desportivos que responderam, verifica-se que os presidentes se dividem entre sexo feminino e o sexo masculino (50%), sendo que na maioria dos casos há uma prevalência de homens: 90,91% dos Membros da Direção, 100% dos Presidentes da Mesa da Assembleia Geral e 83,34% dos Membros da Mesa da Assembleia Geral.

No sentido inverso, contabilizaram-se mais mulheres como outro/a(s) colaborador/a(s) (60%).

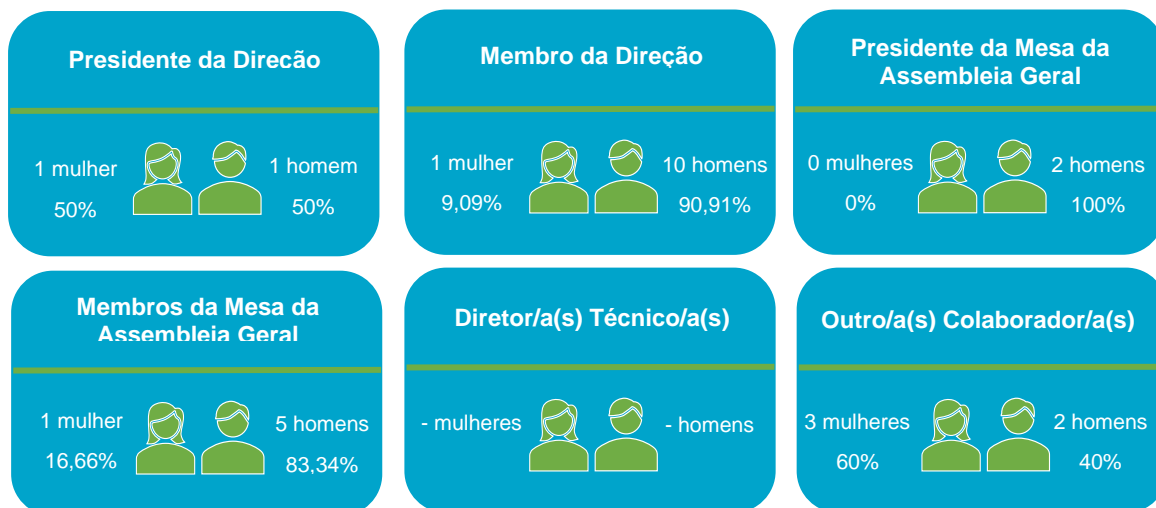
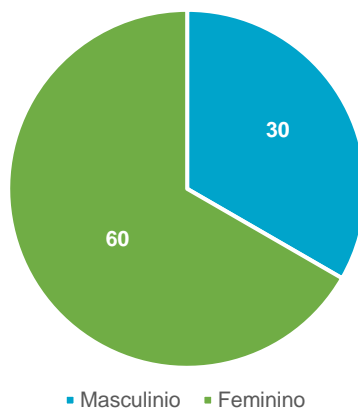


Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

No número total de praticantes de desporto, verifica-se que existem mais praticantes do sexo feminino (60) em relação ao sexo masculino (30).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 66. Praticantes de desporto (n.º)

Analisou-se que nenhum estabelecimento organizou ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não Discriminação no desporto.

9.5. EMPRESAS

Para o inquérito enviado aos estabelecimentos empresariais, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 2 respostas.

Analisando a composição dos quadros das empresas (**Figura 67**), constata-se que, na Gerência/Administração o sexo masculino é dominante (71,4%), em contrapartida nas outras categorias destaca-se o sexo feminino (58,4%). Excetua-se as/os Diretoras/es e as/os Técnicas/os Superiores, para os quais o número de homens e de mulheres é equilibrado.

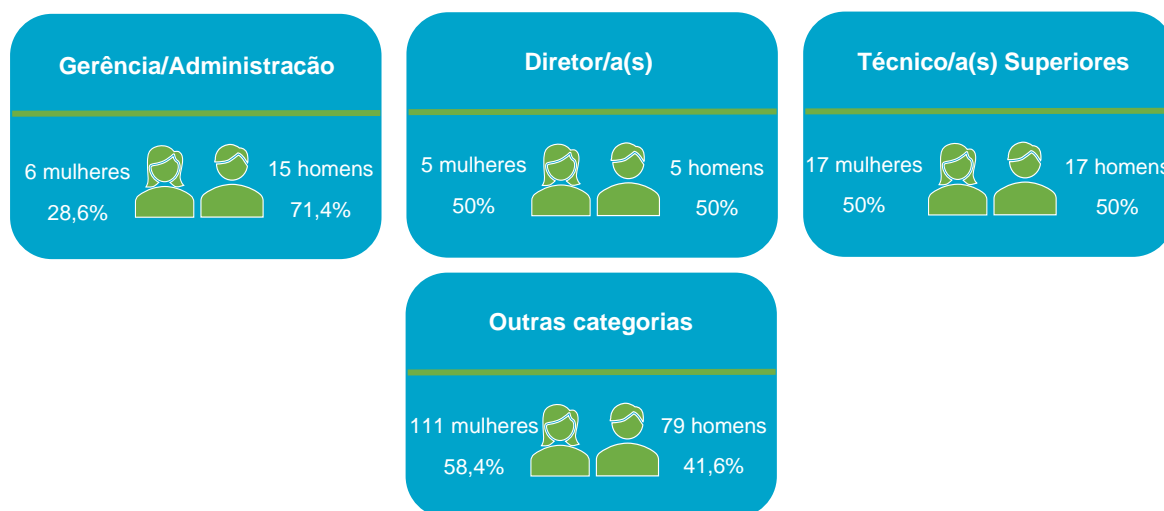
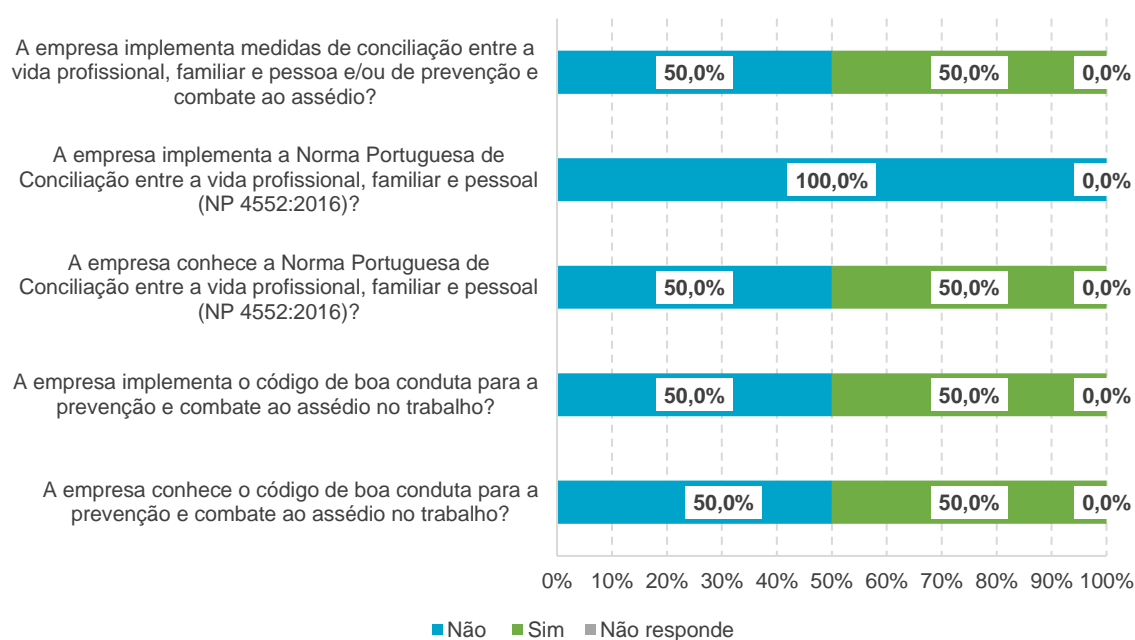


Figura 67. Caracterização das empresas (n.º e %)

No que concerne às normas das empresas (**Figura 68**), nenhuma implementa a Norma Portuguesa de Conciliação (NP 4552:2016), mas metade conhece-a. Quanto ao código de boa conduta, quem o conhece implementa-o. Nas medidas de conciliação trabalho/ família é referido o *horário flexível, compensações por ausência de conveniência do trabalhador e teletrabalho*.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 68. Normas das empresas

Relativamente às ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 69**), nada foi organizado. Mas é referido que a igualdade e a não discriminação de género é um dado estabelecido há 21 anos, desde a constituição da empresa.

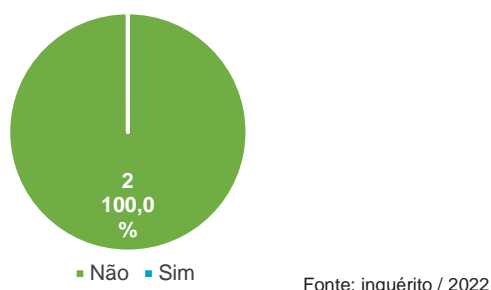


Figura 69. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação

Como políticas de missão e estratégia (**Figura 70**), todas defendem a igualdade ao mais alto nível hierárquico e há um plano para a igualdade de género. Para as restantes questões, as respostas estão divididas.

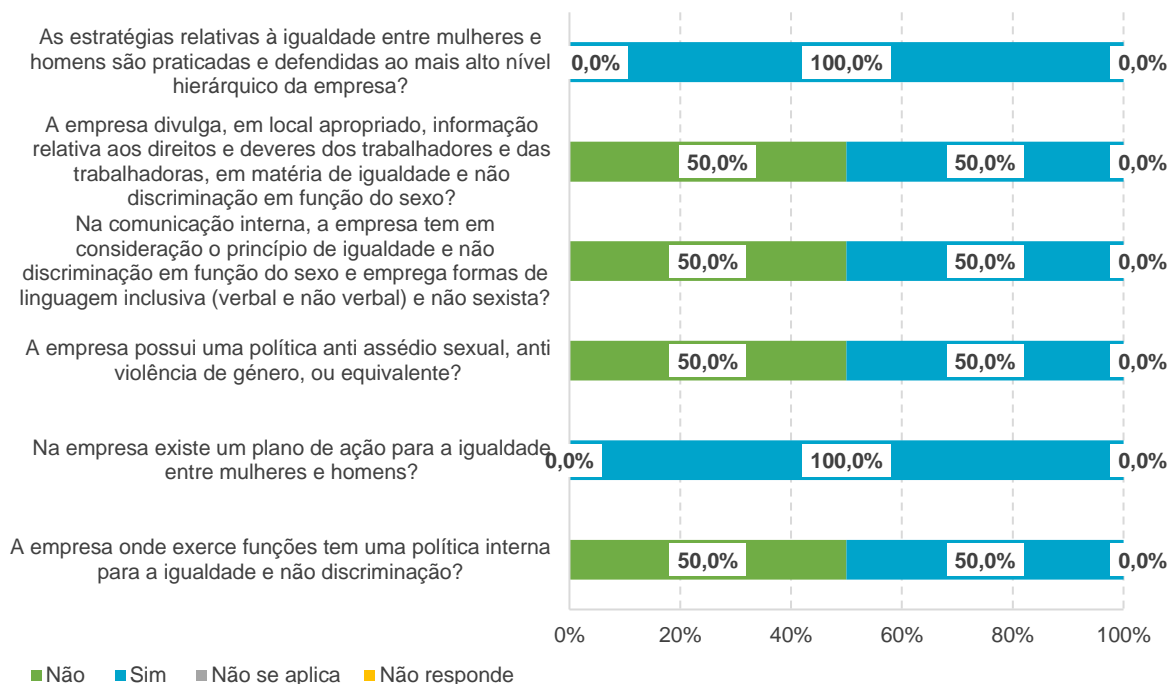
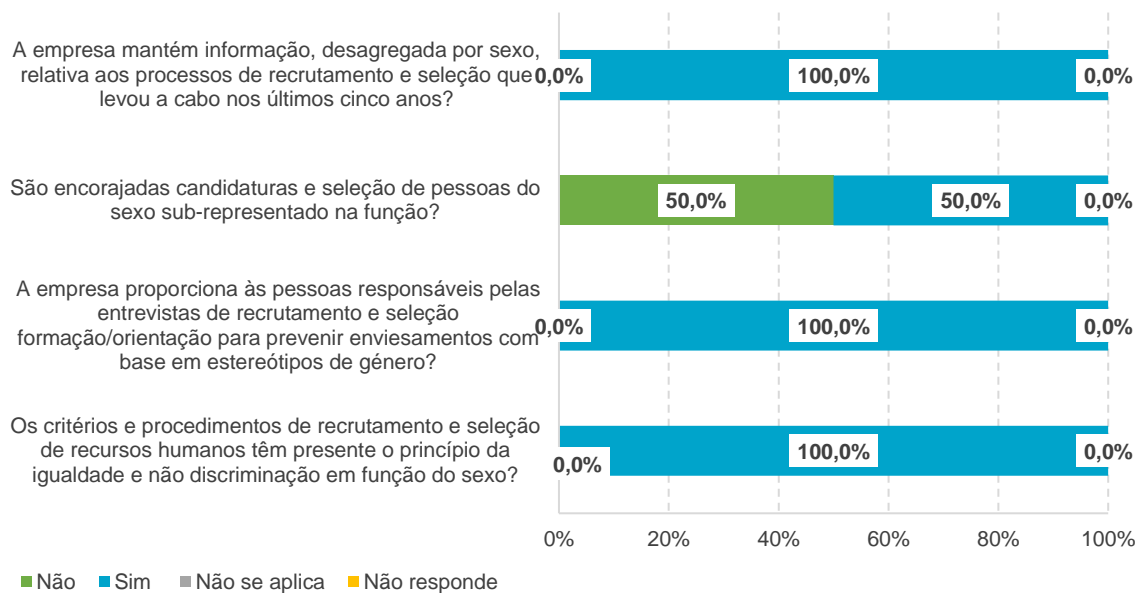


Figura 70. Políticas de missão e estratégia

No âmbito do recrutamento e seleção (**Figura 71**), há igualdade no recrutamento de novos colaboradores, os entrevistadores evitam estereótipos de género e os processos de recrutamento

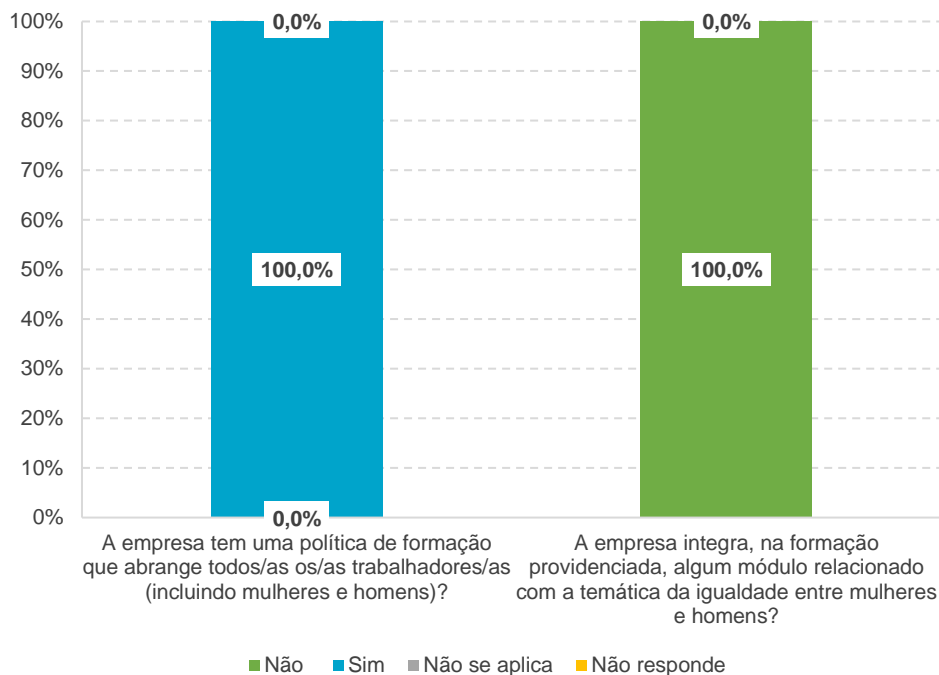
estão discriminados por sexo. Metade das empresas indica que não são encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 71. Recrutamento e seleção

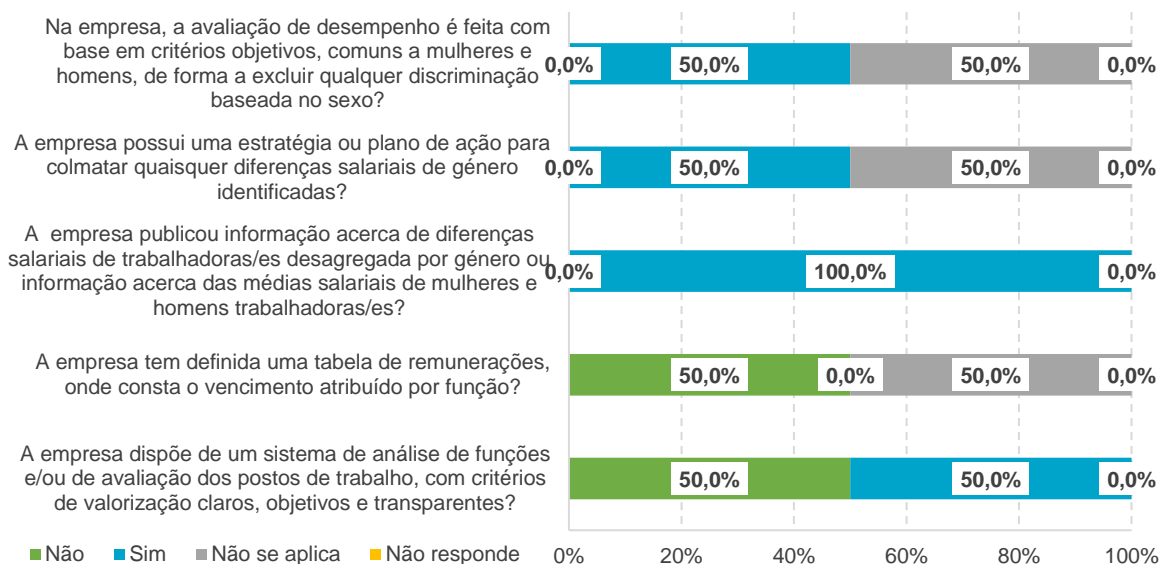
No que respeita à componente de aprendizagem e formação (**Figura 72**), a formação é dada a todo o pessoal, mas não há módulos sobre igualdade.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 72. Aprendizagem e formação

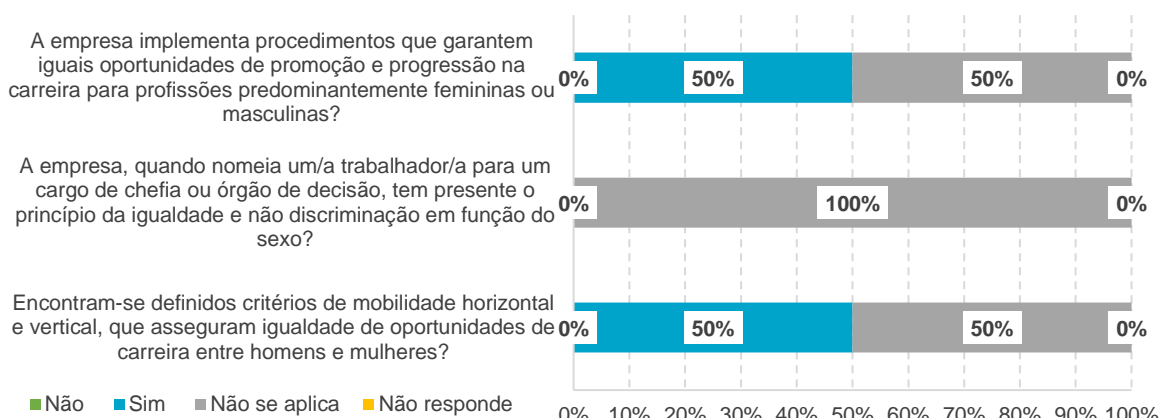
No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e remunerações (Figura 73), as médias salariais das/os funcionárias/os são publicadas. As outras respostas repartem-se entre sim, não e não se aplica.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 73. Análise de funções e remunerações

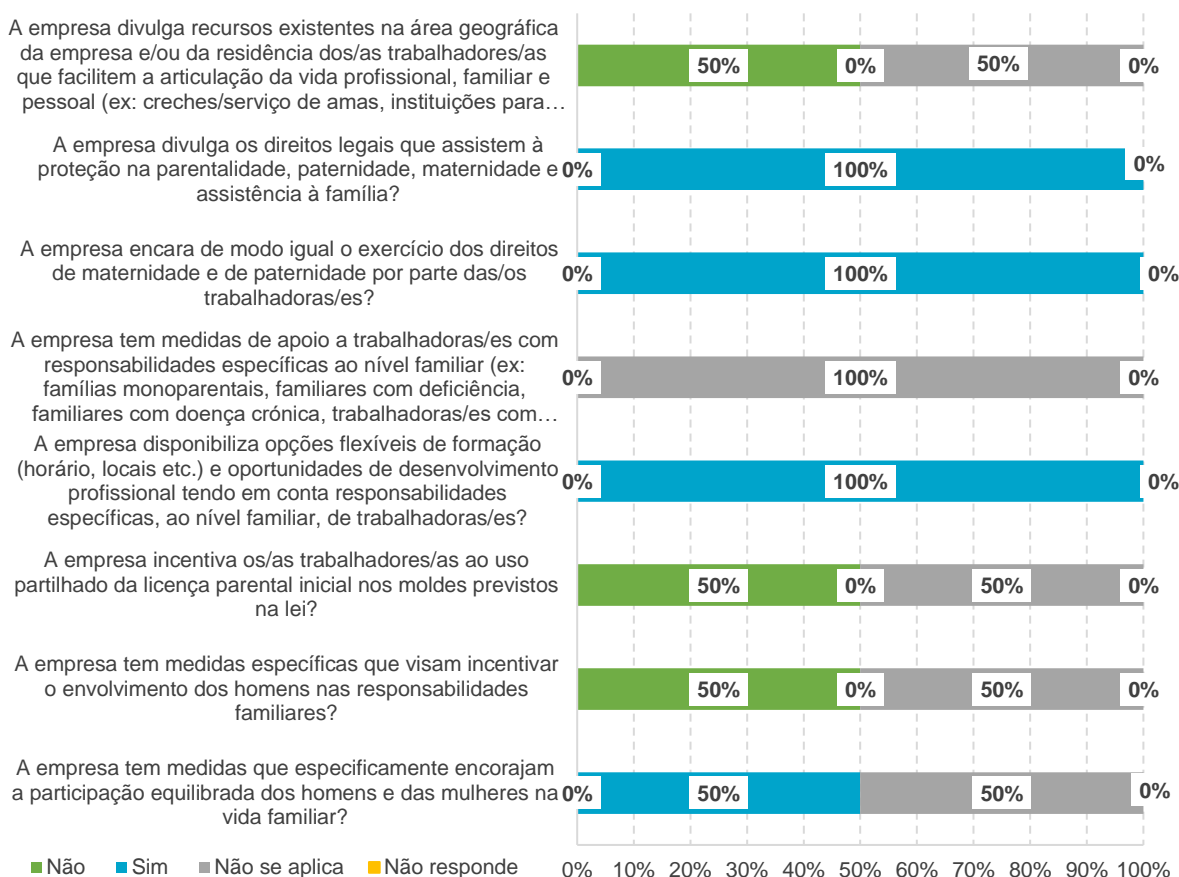
No desenvolvimento de carreiras (**Figura 74**), não se aplica o princípio da igualdade e não discriminação na nomeação de chefias. As restantes respostas não são aplicáveis.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 74. Desenvolvimento de carreira

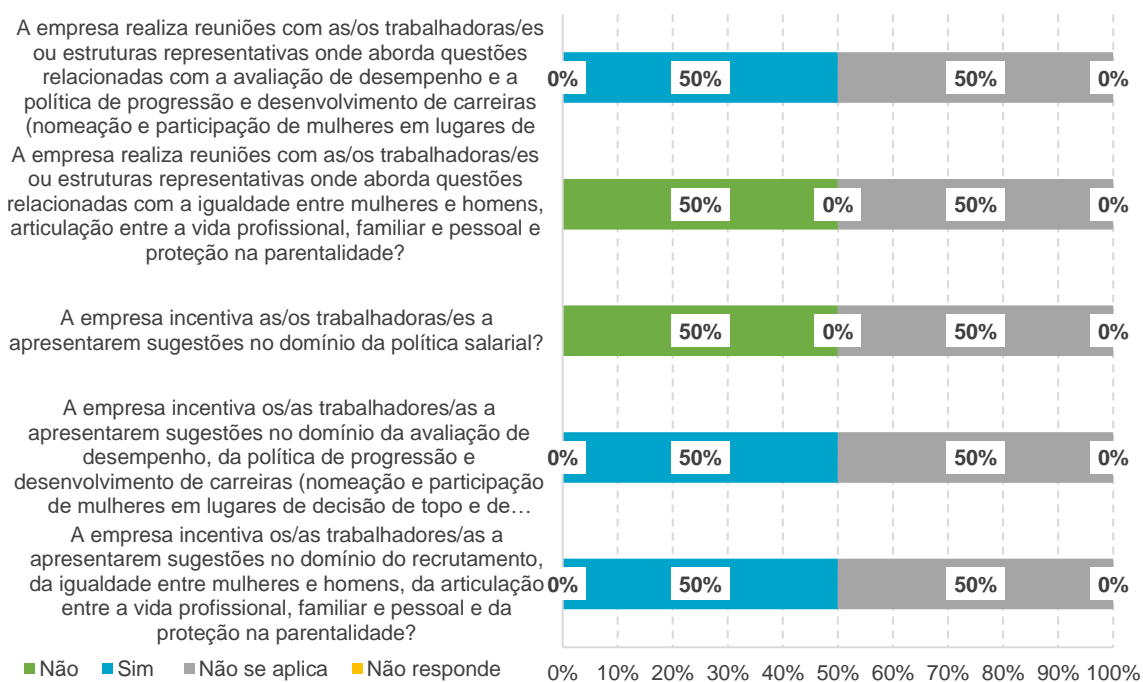
A conciliação entre trabalho e família (**Figura 75**), é assegurada pela divulgação dos direitos de parentalidade, paternidade, maternidade e assistência à família; igualdade no exercício de direitos de maternidade/ paternidade; e formação flexível.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 75. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

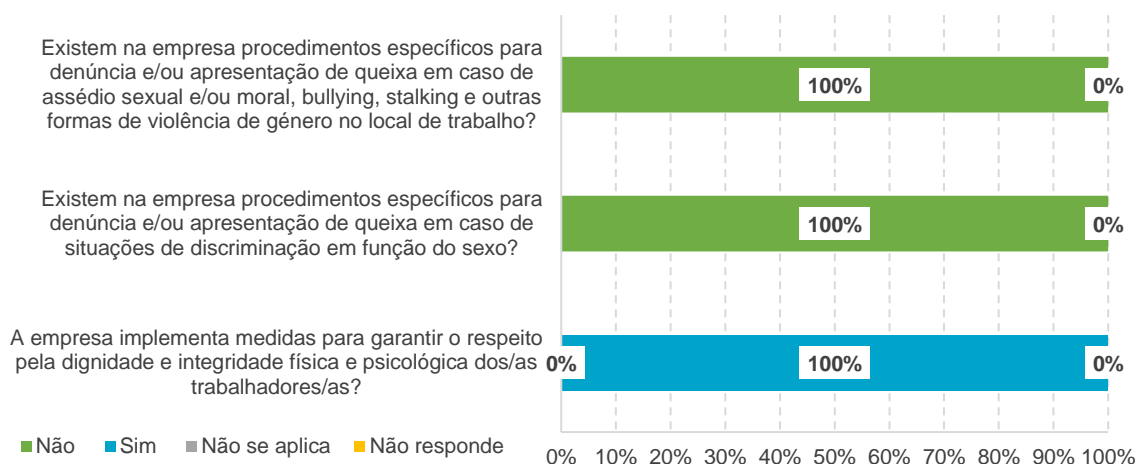
Quanto às políticas relacionadas com o diálogo social e participação, verifica-se que metade das empresas respondem que estas questões não se aplicam à sua realidade. A outra metade, apenas responde positivamente à realização de reuniões com as/os trabalhadoras/es ou estruturas representativas onde abordam questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras, bem como o incentivo aos/às trabalhadores/as a apresentarem sugestões nos domínios atrás referidos. Também incentiva a apresentação de sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade de géneros, e da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, bem como da proteção na parentalidade.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 76. Diálogo social e participação

No que se refere ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Figura 77**), as empresas têm medidas que visam a dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 77. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

Como comentário final, foi dito que:

- *Considero que se continua a querer transportar para as responsabilidades empresariais temas - como a distribuição desigual das responsabilidades domésticas na família - que não lhe respeitam, e não é nas empresas que têm de ser resolvidos. Já bem bastam às empresas os temas que de facto respeitam à igualdade e não discriminação no local de trabalho, e*
- *Considerando a dimensão da empresa existe um nº significativo de itens que não se aplicam diretamente.*

9.6. SÍNTESE DAS RESPOSTAS AOS INQUÉRITOS SOBRE AS POLÍTICAS

Com a realização dos inquéritos, é possível analisar as políticas que as organizações do terceiro setor têm em consideração no que à temática da igualdade e não discriminação diz respeito (tabelas com a síntese presentes no **Anexo I**).

O setor da educação não forneceu nenhuma resposta, logo não poderá ser analisado.

Resumidamente, relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 63)**, a saúde aplica a maioria das políticas; o desporto divide-se entre sim e não se aplica; e a cultura precisa de melhorar, especialmente em criar uma política interna para a igualdade e não discriminação (P1 a P6).

Quanto ao **recrutamento e seleção (Quadro 64)**, o desporto diz que nenhuma política se aplica; a saúde apenas considera que os procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação; e a cultura responde maioritariamente que não se aplica (P7 a P 10).

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 65)**, a saúde implementa todas as políticas; a cultura responde maioritariamente que não se aplica, bem como desporto (P11 e P12).

Analisando as políticas sobre as **funções e remunerações (Quadro 66)**, a cultura e o desporto não as aplicam; e a saúde tem uma tabela de remunerações com o vencimento atribuído por função e procede a uma avaliação de desempenho baseada em critérios objetivos, de forma a evitar discriminação (P13 a P17).

No **desenvolvimento de carreira (Quadro 67)**, a saúde implementa todas as medidas; a cultura responde maioritariamente que não se aplica e o desporto não aplica nenhuma política (P18 a P20).

Relativamente à **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 68)**, a saúde implementa a maioria das políticas; o desporto não as aplica de todo; e a cultura responde maioritariamente que não se aplica a todas as perguntas (P21 a P28).

O **diálogo social e a participação (Quadro 69)**, na cultura e no desporto são não aplicáveis; na saúde incentivam-se sugestões na avaliação de desempenho, a política de progressão e desenvolvimento de carreiras e há reuniões com as/os trabalhadoras/es ou sindicatos para tratar de questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (P29 a P33).

Considerando o **respeito pela dignidade e integridade das pessoas (Quadro 67)**, a saúde implementa todas as políticas; e o desporto e a cultura não aplicam a maioria (P34 a P36).

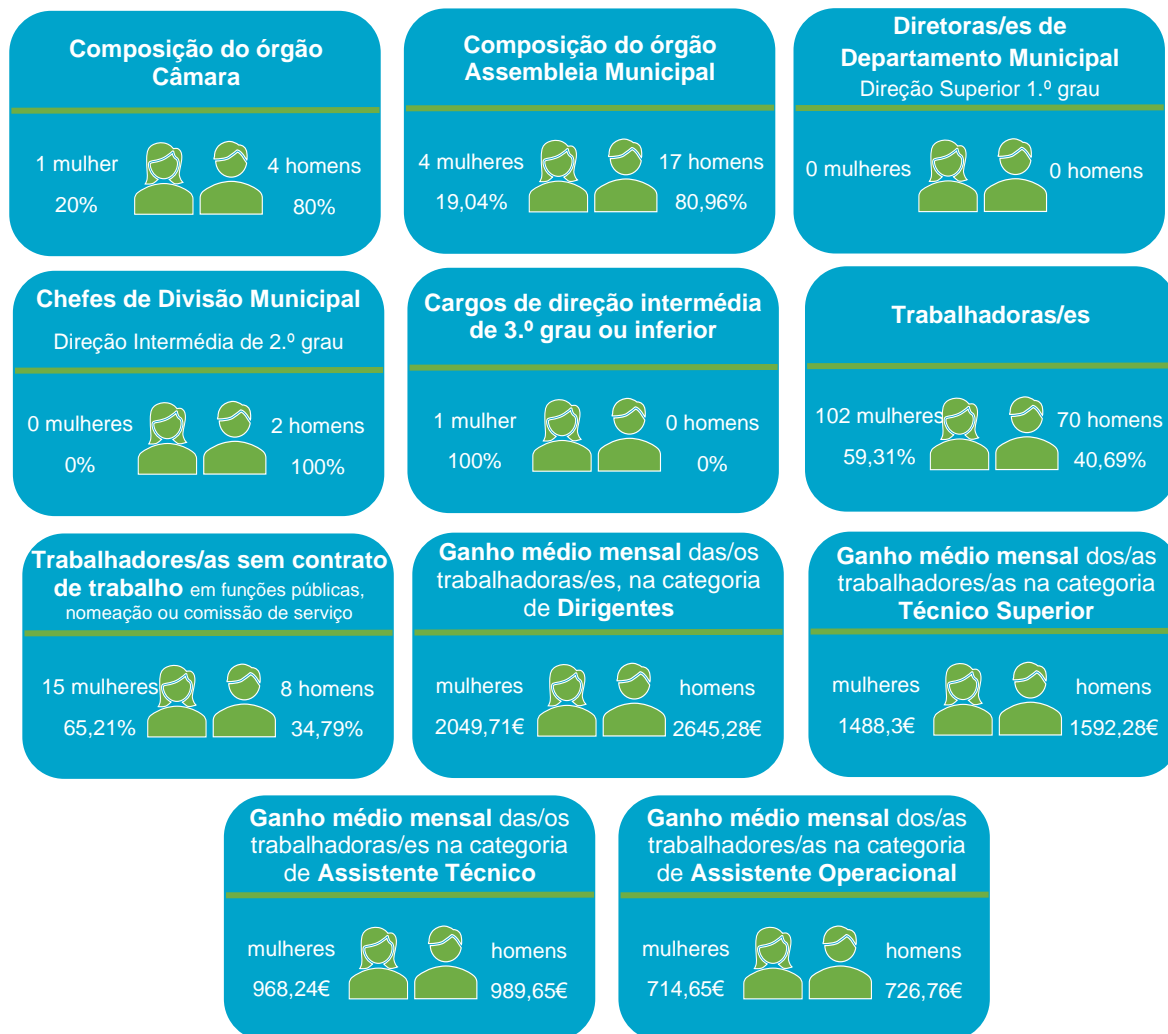
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Mortágua assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 06 de junho de 2019, de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. O município não tem nenhum dos seguintes protocolos/ programas: Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género, Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local e o “Portugal Concilia (Simplex)”. Mortágua também não detém nenhum Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Por outro lado, as conselheiras locais estão nomeadas. Até ao momento o município ainda não concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade”. **(Anexo II).**

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos, da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo. De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma a assegurar uma representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Neste sentido, inicia-se o presente capítulo com a caracterização dos recursos humanos do município de Mortágua, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social.



12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES

No presente capítulo são expostas as respostas ao questionário direcionado à autarquia relacionado com as políticas internas desenvolvidas.

Nas políticas de missão e estratégia, é apontada a inexistência de política interna para a igualdade e não discriminação, um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente e a divulgação, em local apropriado, de informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo. Em contrapartida verifica-se a prática e defesa da igualdade e não discriminação em função do sexo na comunicação interna e estratégias de igualdade ao mais alto nível hierárquico (**Quadro 54**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia onde exerce funções tem uma política interna para a Igualdade e Não Discriminação?		✓
Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?		✓
A autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?		✓
Na comunicação interna, a autarquia tem em consideração o princípio de Igualdade e Não Discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	✓	
A autarquia divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?		✓
As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da autarquia?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 54. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção, apenas é referido que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção dos recursos humanos têm em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do género (**Quadro 55**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?		✓

São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?		✓
---	--	---

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 55. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todas/os as/os trabalhadoras/es e tem integrado nestes módulos relacionados com a temática da igualdade entre mulheres e homens (**Quadro 56**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A sua autarquia tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	✓	
A sua autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 56. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações, a autarquia refere que não dispõe de um sistema de análise de funções e/ou avaliação dos postos de trabalho com critérios claros, objetivos e transparentes; não publica informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras e trabalhadores; e não possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar diferenças salariais de género. Contrariamente, tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função e faz a avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo (**Quadro 57**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?		✓
Na sua autarquia, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 57. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira, a autarquia indica que têm todas as políticas descritas no **Quadro 58**.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	✓	
A autarquia, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	✓	
A autarquia implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 58. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, verifica-se que a autarquia apenas encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e trabalhadores (**Quadro 59**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?		✓
A autarquia tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?		✓
A autarquia incentiva os trabalhadores e as trabalhadoras ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?		✓
A autarquia disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?		✓
A autarquia tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?		✓
A autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	
A autarquia divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?		✓
A autarquia a divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?		✓

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

A autarquia não tem as políticas indicadas no **Quadro 60** relativamente ao diálogo social e participação, com a exceção de incentivar as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?		✓
A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	✓	
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?		✓
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?		✓

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 60. Diálogo social e participação

Por fim, são implementadas medidas que garantem o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as (**Quadro 61**).

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
A autarquia implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das trabalhadoras e dos trabalhadores?	✓	
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	✓	
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?	✓	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

A prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, bem como a prevenção e combate no namoro ou outras formas de violência de género é efetivada através de ações de formação e de sensibilização.

No município de Mortágua não foram implementadas ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para a prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadraram nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.

No entanto, a autarquia e/ou em parceria promoveu 1 ação de sensibilização e/ou programa/projeto para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Não se registaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões, Educação, Género e Cidadania, 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) e ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Mortágua (**Anexo III**), pode-se verificar que os homens são majoritários na Câmara, na Assembleia Municipal e na direção de 2º grau. As mulheres são a maioria do pessoal e ocupam o único posto de direção intermédia de 3.º grau ou inferior. O ganho médio mensal dos trabalhadores é superior em todos os postos, exceto nas outras categorias/funções, em que há paridade.

Sobre a composição das Organizações, os homens dominam em todas as posições de responsabilidade.

As empregadoras têm menos representação do que os empregadores e o mesmo se verifica em relação ao ganho médio mensal.

Relativamente ao número de estudantes por curso, destacam-se os rapazes, tal como nos praticantes de desporto escolar e nos atletas federados.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, estas são baixas, exceto nos jardins de infância públicos.

Por fim, no âmbito das ações de formação, sensibilização, programas e/ou projetos relacionados com a igualdade e não discriminação, constata-se que o município tem desenvolvido algumas ações.

NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território de Mortágua, possibilitou identificar vários **constrangimentos e necessidades do município**, entre as quais:

- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- População em envelhecimento;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Peso das prestações sociais no município;
- Reduzida população com o ensino superior concluído;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica.

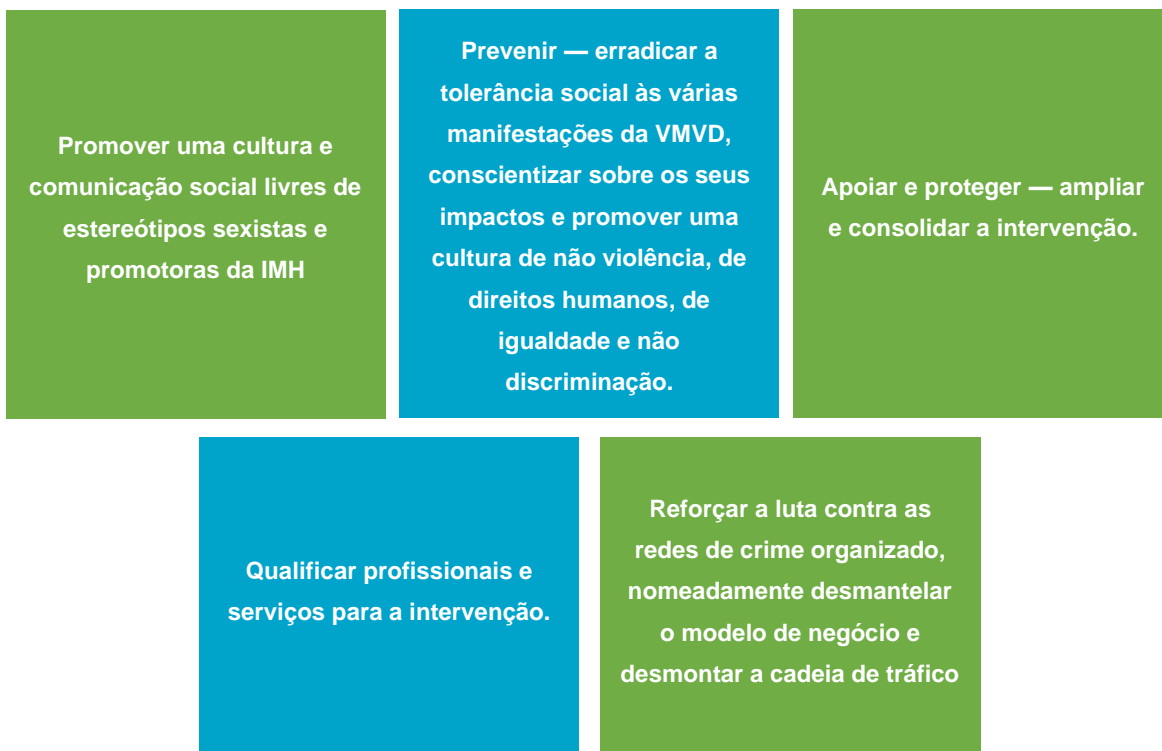
Destaque ainda para a necessidade de se atualizarem alguns indicadores demográficos com os dados dos censos de 2021, quando disponíveis, que possibilitem retirar conclusões mais aproximadas da realidade atual. Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção da igualdade e não discriminação. Por fim, realça-se a importância de se elaborar um manual de linguagem neutra, a disponibilizar no sítio da Câmara Municipal de Mortágua.

Em conjunto com o Município, através da realização de um *Focus Group*, definiram-se como **áreas de intervenção prioritárias**:

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

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

Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.



Cada um destes domínios de intervenção será desenvolvido no **Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação**, no que respeita aos objetivos, às medidas de intervenção e às metas e indicadores.

ANEXOS

ANEXO I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P1	A instituição onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	25%	50%	25%	0%	50%	0%	50%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	-	-	-	-	0%	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	50%	0%	50%	0%
P4	Na comunicação interna, a instituição tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	75%	0%	25%	0%	50%	0%	50%	0%
P5	A instituição divulga, em local apropriado, informação relativa aos direitos e deveres das trabalhadoras e dos trabalhadores, em matéria de igualdade e não discriminação em função do sexo?	-	-	-	-	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	75%	0%	25%	0%	50%	0%	50%	0%

Quadro 62. Políticas de missão e estratégia

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P7	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	-	-	-	-	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 63. Recrutamento e seleção

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P11	A sua instituição tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P12	A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 64. Políticas de formação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P13	A instituição dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	-	-	-	-	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P15	A instituição publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais das/os trabalhadoras/es?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P16	A sua instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P17	Na sua instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 65. Análise de funções e remunerações

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P18	Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 66. Desenvolvimento de carreira

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P21	A instituição tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	25%	25%	50%	0%	0%	0%	100%	0%
P22	A instituição tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P23	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P24	A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P25	A instituição tem medidas de apoio a trabalhadoras e a trabalhadores com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	-	-	-	-	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P26	A instituição encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P27	A instituição divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 67. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P29	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P30	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P31	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	-	-	-	-	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P32	A instituição realiza reuniões com os trabalhadores e trabalhadoras ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?	-	-	-	-	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P33	A instituição realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 68. Diálogo social e participação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P34	A instituição implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das trabalhadoras e dos trabalhadores?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	0%
P35	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	25%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P36	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, bullying, stalking e outras formas de violência de género no local de trabalho?	-	-	-	-	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%

Quadro 69. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

ANEXO II – FICHA DE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Não
b. Edição do Plano (1º. 2º, etc)	Não
c. Período de vigência do atual Plano	n.a.
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Ana Cristina Lopes Gonçalves e Ana Mafalda Pardal Marques Vicente
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Ainda não foi constituída
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	04/06/2019
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	n.a.
i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	Não existe
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não concorreu
b. A autarquia ganhou o prémio	n.a.
c. Ano(s) em que foi distinguida	n.a.
d. A autarquia ganhou menção honrosa	n.a.
e. Ano(s) em que foi distinguida	n.a.
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Constituição da equipa para a igualdade na vida local, contactos e cargos ocupados na estrutura da Câmara	Ana Cristina Lopes Gonçalves e Ana Mafalda Pardal Marques Vicente - Assistentes Sociais (231 927 460) (Anexo V)
D) Protocolos e programas	

a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	n.a.
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	n.a.

n.a. – não aplicável

ANEXO III – LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
1	Composição do Órgão da Câmara	4	1	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	17	4	-13
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	2	0	-2
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	1	1
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	70	102	32
	7.1. Divisão Administrativa Geral e Finanças	5	12	7
	7.2. Divisão da Conservação do Território e Serviços Urbanos	42	10	-32
	7.3. Divisão do Planeamento e Administração do Território	2	1	-1
	7.4. Divisão do Desenvolvimento Económico e Social	7	13	6
	7.5. Divisão do Desenvolvimento Económico e Social – Educação	8	64	56
	7.6. Gabinete de Apoio à Presidência	1	1	0
	7.7. Gabinete de Apoio Técnico	4	1	-3
	7.8. Veterinária Municipal	1	0	-1

8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2645,28€	2049,71€	-595,57€
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1592,28€	1488,3€	-103,98€
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	989,65€	968,24€	-21,41
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	726,76€	714,65€	-12,11
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	-	-	-
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	1215,93€	1215,93€	0
Facultativo	Valorizações remuneratórias em 2019	14	15	1
	Valorizações remuneratórias em 2020	0	0	0
	Valorizações remuneratórias em 2021	18	12	-6
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	8	15	7
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	5	1	-4
	Agrupamentos escolares	1	0	-1
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	4	0	-4
	Entidades desportivas	1	1	0
	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	26	12	14
	Agrupamentos escolares	2	3	1

16	Entidades de saúde	0	1	1
	Associações culturais	16	10	-6
	Entidades desportivas	10	1	-9.
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	4	2	-2
	Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	2	2	0
	Entidades desportivas	2	0	-2
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	12	4	-8
	Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	7	3	-4
	Entidades desportivas	5	1	-4
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	1	0	-1
	Agrupamentos escolares	n.a.	n.a.	n.a.
	Entidades de saúde	n.a.	n.a.	n.a.
	Associações culturais	1	0	-1
	Entidades desportivas	n.a.	n.a.	n.a.
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	6,52%	3,11%	-3,41%
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1131,47€	910,80€	-220,67€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	38	40	2
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	0	0	0

34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	23	33	10
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0	0
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	112	86	-26
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	282	88	-194

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	2,16%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	100%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	1,40%
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	3,60%
26	Taxa de cobertura de lares	4,27%
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
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.	0
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.	1
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.	0
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	0

36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0
-----------	--	---

* *sem informação*

** *dados retirados dos inquéritos 2022*

*** *dados retirados da DGEEC e do INE*

ANEXO IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

Homologo



Rosa Monteiro



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE MORTÁGUA

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

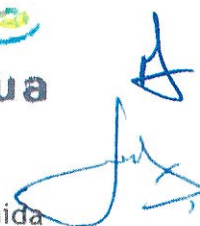
A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), 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 Frago, 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 MORTÁGUA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506 855 368 com sede na Rua Dr. João Lopes de Morais, em Mortágua, neste ato representado pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, José Júlio Henriques Norte, doravante designado por Município,

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

CLÁUSULA PRIMEIRA

Finalidade e objetivos

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

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

CLÁUSULA SEGUNDA

Obrigações comuns das partes

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

CLÁUSULA TERCEIRA

Obrigações da CIG

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



- a) Prestar apoio técnico na execução do presente protocolo e designar os pontos focais para articulação com o Município, designadamente ao nível da Câmara Municipal e da Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL);
- b) Formar os recursos humanos a designar pelo Município;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste protocolo (legislação, publicações, vídeos, exposições, entre outros);
- d) Apoiar o Município nas ações de divulgação de boas práticas;
- e) Divulgar e prestar informação sobre recursos e financiamentos disponíveis para execução do presente protocolo;
- f) Estimular a participação ativa do Município e apreciar as respetivas sugestões de contributos para as políticas públicas;
- g) Acompanhar a execução do presente protocolo e emitir parecer com recomendações sobre a informação da *check-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

Compete ao Município, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Nomear dois/duas Conselheiros/as Locais para a Igualdade, que devem atuar de forma articulada para os efeitos do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade:
 - i. Conselheiro/a interno/a, com contrato de trabalho em funções públicas e ocupando cargo de direção na Câmara Municipal, que assume a função de ponto focal do Município para articulação regular e permanente com a CIG e ou entidade que esta venha a indicar, no âmbito do presente protocolo;
 - ii. Conselheiro/a externo/a com competência especializada nas áreas do protocolo.
- b) Criar uma EIVL - Equipa para a Igualdade na Vida Local;
- c) Conceber, adotar e implementar um Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), alinhado com a ENIND e os respetivos Planos de Ação;

- d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;
- e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;
- f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;
- g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA

Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

- 1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
- 2. Integram a EIVL, designadamente:
 - a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
 - b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
 - c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
 - d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
 - i. Um/a investigador/a ou especialista;
 - ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
- 3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a

indicar por aquela ao/à Presidente da Câmara Municipal, sendo que pelo menos uma deverá ser o/a Presidente da Junta de Freguesia.

4. São competências da EILV 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.

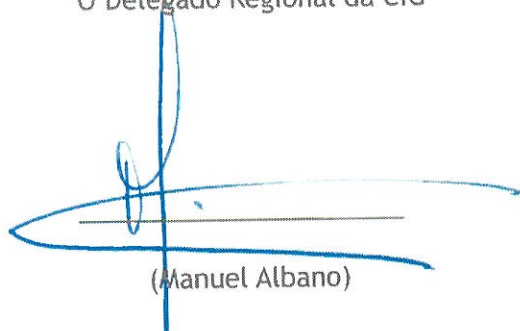
CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA

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.

Coimbra, aos 04 dias do mês de junho de 2019

O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

O Presidente Câmara Municipal de



Mortágua
(José Júlio Norte)

Recolha de dados dos Pontos Focais das Autarquias

No âmbito do Protocolo de Cooperação para a Igualdade e Não Discriminação entre a CIG e os Municípios | Nova Geração e com vista à atualização da Base de Dados da CIG, indicam-se os seguintes interlocutores/as privilegiados/as e respetivos contactos, para articulação com a CIG:

Câmara Municipal de Mortágua

Nome do/a **Ponto focal** com a CIG: Ilda Matos

Cargo/ Função na Autarquia: Vereadora

Unidade funcional: Pelouro Ação Social

Telefone: 231927460 Telemóvel: 910599855

E-mail: ilda.matos@m-mortagua.pt

Morada para correspondência: **Câmara Municipal de Mortágua**

R. Dr. João Lopes de Morais

3450-153 Mortágua

Nome do/a **Conselheira/o Local para a Igualdade (interno/a)**:

Ana Cristina Gonçalves

Cargo/ Função na Autarquia: Assistente Social

Unidade funcional: Divisão de Desenvolvimento Económico e Social

Telefone: 231927460 Telemóvel: 910106336

E-mail: dds@cm-mortagua.pt

Morada para correspondência: **Câmara Municipal de Mortágua**

R. Dr. João Lopes de Morais

3450-153 Mortágua

Nome do/a **Conselheira/o Local para a Igualdade (externo/a)**:

Ana Mafalda Pardal Marques Vicente

Entidade que representa: Agrupamento de escuteiros de Mortágua

Cargo/ Função: Dirigente/Chefe de agrupamento adjunto

Profissão: Socióloga

E-mail: mafalda.marques.vicente@gmail.com

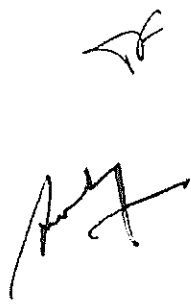
Data de preenchimento: 19 / 01 / 2022

Assinado por: **RICARDO SÉRGIO PARDAL MARQUES**

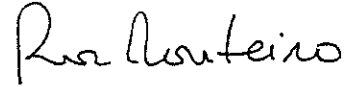
Num. de Identificação: 09821430

Data: 2022.01.20 08:54:58+00'00'

Nota: Enviar este documento preenchido, para rosa.oliveira@cig.gov.pt



Homologo



Rosa Monteiro



Protocolo de Cooperação

Entre

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

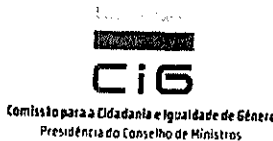
E

Associação Nacional de Municípios Portugueses

A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género é um organismo da administração direta do Estado que tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade de género, incluindo a prevenção e o combate à violência doméstica e de género, designadamente através da coordenação da execução do Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica 2018-2021, integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio.

A Associação Nacional de Municípios Portugueses é uma entidade de direito privado que tem como fim geral a promoção, defesa, dignificação e representação do Poder Local e, em especial, designadamente a representação e defesa dos municípios e das freguesias perante os Órgãos de Soberania e a troca de experiências e informações de natureza técnico-administrativa entre os seus membros.

Considerando que:



- a) A Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica prevista na Lei n.º 112/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, é composta, designadamente pelas respostas de acolhimento de emergência que visam o acolhimento urgente de vítimas acompanhadas ou não de filhos/as menores, pelo período necessário à avaliação da sua situação, assegurando a proteção da sua integridade física e psicológica, e as casas de abrigo enquanto unidades residenciais destinadas a acolhimento temporário a vítimas, acompanhadas ou não de filhos/as menores.
- b) Estas medidas de acolhimento são de duração limitada e de natureza temporária, o que obriga a que, desde o momento da entrada das vítimas, seja preparado o processo de autonomização tendo em vista o seu regresso à comunidade de origem ou a outra diferente da qual tenham optado ou que se revele mais adequada em função das suas necessidades.
- c) A saída da resposta de acolhimento de emergência ou da casa de abrigo são os momentos que, no decurso do processo de autonomização, maior dificuldade se colocam às vítimas, uma vez que é necessário encontrar soluções habitacionais na comunidade, designadamente nos casos em que as vítimas se encontram numa situação económica frágil e ou com fraca capacidade para suportar as despesas inerentes a uma vida autónoma.
- d) Os valores praticados no mercado de arrendamento livre atingem montantes que dificilmente poderão ser suportados pelas vítimas, a maior parte das vezes mulheres sozinhas, com filhos/as menores ou maiores na sua dependência e a seu cargo, muitas das quais a auferirem de baixos rendimentos, o que compromete o processo de autonomização e, conseqüentemente, a possibilidade de iniciarem um novo projeto de vida.
- e) É necessário encontrar soluções que possam dar resposta às necessidades de habitação condigna das vítimas e apoiá-las num processo delicado e crucial das suas vidas, como é o momento da saída das respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo, e o retorno à vida na comunidade.

Considerando, ainda, que da avaliação realizada à execução do protocolo estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a Associação Nacional de Municípios Portugueses e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administração local e reforma administrativa, resulta a necessidade de proceder à reformulação do mesmo, tendo, designadamente, em consideração, as preocupações vertidas na Nova Geração de Políticas de Habitação, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 50-A/2018, de 2 de maio, no que se refere ao papel imprescindível das autarquias locais na efetivação do direito à habitação, na sua relação de proximidade com as pessoas e na sua ação instrumental na construção e implementação de respostas mais eficazes e eficientes.



Entre:

A **COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO**, doravante designada por CIG, sita na Av.^a da República, n.º 32, 1.º e 2.º andar, 1050-193, em Lisboa, neste ato representada pela Presidente Teresa Fragoso, na qualidade de Primeira Outorgante,

E

A **ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS PORTUGUESES**, doravante designada por ANMP, sita na Avenida Marnoco e Sousa, n.º 52, 3004-511, em Coimbra, neste ato representada pelo Presidente do Conselho Diretivo Manuel Machado, na qualidade de Segunda Outorgante,

É celebrado o presente protocolo de cooperação, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula Primeira Objetivo

O presente protocolo tem como objetivo instituir uma cooperação institucional entre as partes no âmbito do processo de autonomização e empoderamento das vítimas de violência doméstica, sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e das casas de abrigo integradas na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, encontrando soluções que possam dar resposta às suas necessidades de habitação aquando da sua saída e retorno à vida na comunidade.

Cláusula Segunda Obrigações das partes

1. Constituem obrigações da CIG, neste âmbito, as seguintes:
 - a) Divulgar, por todos os meios ao seu dispor, o conteúdo do presente protocolo e as soluções resultantes do mesmo;
 - b) Elaborar uma ficha de adesão para utilização dos municípios que pretendam aderir ao objetivo do presente protocolo;

Handwritten signature and initials



- c) Elaborar uma ferramenta para ser utilizada *online* pela segunda outorgante para efeitos de monitorização, semestral, da execução do presente protocolo;
 - d) Disponibilizar a informação necessária à segunda outorgante para a concretização do objetivo do presente protocolo, designadamente no que se refere à Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, sem prejuízo da salvaguarda da reserva ou confidencialidade que a mesma envolva.
2. Constituem obrigações da ANMP, neste âmbito, as seguintes:
- a) Publicitar, por todos os meios ao seu dispor, o conteúdo do presente protocolo e as soluções resultantes do mesmo junto dos seus associados, por forma a constituir uma bolsa de municípios aderentes, promovendo uma cobertura de âmbito nacional;
 - b) Sensibilizar os seus associados para a necessidade de dar resposta habitacional a vítimas de violência doméstica que se encontrem em acompanhamento nas respostas de acolhimento de emergência e nas casas de abrigo;
 - c) Promover, junto dos seus associados, uma cultura de oferta de habitação acessível às populações em situação de vulnerabilidade e com necessidades específicas de intervenção, nomeadamente vítimas de violência doméstica.

Cláusula Terceira
Compromissos dos municípios

- 1. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem envolver-se ativamente na implementação de uma política pública de habitação, com expressão local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, designadamente:
 - a) Incluir as vítimas de violência doméstica sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emergência e casas de abrigo nas suas prioridades de atribuição de fogos de habitação social e ou da disponibilização de outros fogos que detenham no seu património, para arrendamento a baixo custo;
 - b) Na impossibilidade de estabelecer o previsto na alínea anterior, prestar apoio às vítimas de violência doméstica, através dos seus serviços de ação social e no âmbito das suas competências, na procura de habitação no mercado de arrendamento.
- 2. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem designar um/a interlocutor/a dentro do respetivo município, preferencialmente que coincida com o/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, para tratamento de



todos os assuntos relacionados com o mesmo, dela dando conhecimento à CIG e à ANMP.

3. Os municípios já aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem ser instados a estabelecer protocolo de cooperação com a CIG de acordo com o modelo de cooperação previsto na Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação - Portugal + Igual 2018-2030.

Cláusula Quarta

Monitorização da execução do protocolo

1. A monitorização da execução do presente protocolo é assegurada por ambos os outorgantes.
2. No cumprimento das obrigações previstas na cláusula segunda, o segundo outorgante deve:
 - a) Disponibilizar junto dos seus associados a ficha de adesão a elaborar pela primeira outorgante nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula segunda;
 - b) Remeter a todos os municípios aderentes informação sobre a ferramenta de monitorização da execução do presente protocolo prevista na alínea c) do número 1 da cláusula segunda, tendo em vista o seu preenchimento semestral;
 - c) Monitorizar periodicamente a implementação do presente protocolo, atualizando semestralmente a bolsa de municípios aderentes;
 - d) Comunicar à primeira outorgante sempre que se verifique a adesão ou a saída de um município.
3. A ficha de adesão referida na alínea a) do número anterior será disponibilizada em www.aunmp.pt, na área dos "Protocolos".

Cláusula Quinta

Encargos

O presente protocolo não acarreta quaisquer encargos para as partes outorgantes.

Cláusula Sexta

Revisão



Durante o período de vigência poderão ser introduzidas alterações ao presente protocolo, por acordo entre as partes, as quais serão formalizadas por aditamento.

Cláusula Sétima Interpretação

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer dúvida ou lacuna, segundo o princípio geral mais favorável à prossecução do objetivo do presente protocolo.

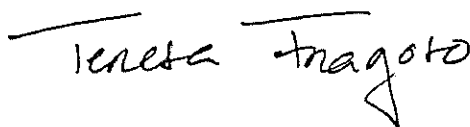
Cláusula Oitava Regime transitório

1. O presente protocolo substitui o protocolo de colaboração estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a ANMP e os então membros do Governo responsáveis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administração local e reforma administrativa.
2. Para todos os efeitos, presume-se que os municípios já aderentes ao protocolo assinado a 29 de agosto de 2012, referido no nº 1 da presente cláusula, mantêm a sua adesão ao novo protocolo, salvo manifestação expressa em contrário.

Cláusula Nona Assinatura e entrada em vigor

O presente protocolo é assinado pelas partes em dois exemplares, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando em vigor na data da sua assinatura.

A Primeira Outorgante





A Segunda Outorgante

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Amely", with a long horizontal stroke extending to the right.

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019

**ANEXO V – DESPACHO INTERNO DA EQUIPA PARA IGUALDADE NA VIDA
LOCAL**

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	23
Mapa 2. População residente, em 2011 e 2021, e densidade populacional (hab./km ²).....	25
Mapa 3. Relação de masculinidade da população residente (%) em 2011 e 2021.....	26
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2021	28
Mapa 5. Índice de dependência de jovens.....	29
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os.....	30
Mapa 7. Índice de dependência total	31
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (nº) em 2011 e 2019 e respetiva variação (%)	49
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	50
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa.....	54
Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento.....	86
Mapa 12. Evolução do índice de longevidade	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	17
Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	24
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Mortágua.....	24
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	27
Figura 5. Evolução dos nados-vivos por sexo	32
Figura 6. Nados vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	32
Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)	33
Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	34
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	34
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	35
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º).....	36
Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (nº e %) da mãe e do pai	38
Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social	39

Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)	40
Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados	40
Figura 16. Evolução do número de divórcios registados	41
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	42
Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	43
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	45
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (nº)	46
Figura 21. Evolução do número de Empresas e Pessoal ao Serviço	48
Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas	51
Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (nº e %).....	53
Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e de Formação Profissional (média anual).....	53
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade, em 2011 (n.º).....	55
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade.....	55
Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo.....	56
Figura 28. Relação de masculinidade (n.º) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego... 57	
Figura 29. Evolução do peso dos/as empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	58
Figura 30. Evolução do peso dos/as trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	59
Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	62
Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem	63
Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sector de atividade económica	65
Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	67
Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	69

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação.....	71
Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade	73
Figura 38. Ganho médio mensal (€).....	73
Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo	74
Figura 40. Evolução do poder de compra <i>per capita</i> (%)	74
Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo.....	77
Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%)	78
Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo	88
Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	91
Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)	92
Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%).....	93
Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídios de doença (%)	94
Figura 48. Crimes registados pelas autoridades policiais (n.º)	96
Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	97
Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal	98
Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/ análogo (%) no total dos crimes desta tipologia	99
Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	100
Figura 53. Agentes/suspeitas identificadas em crimes registados em % do total de agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes registados de violência doméstica.....	101
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar	104
Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)	106
Figura 56. Situações de <i>bullying</i> na escola.....	112
Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	115
Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	116
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	117

Figura 60. Crenças relativamente às profissões.....	117
Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	119
Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	120
Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	121
Figura 64 . Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)	122
Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	123
Figura 66. Praticantes de desporto (n.º)	123
Figura 67. Caracterização das empresas (n.º e %)	124
Figura 68. Normas das empresas	124
Figura 69. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação.....	125
Figura 70. Políticas de missão e estratégia	125
Figura 71. Recrutamento e seleção	126
Figura 72. Aprendizagem e formação.....	127
Figura 73. Análise de funções e remunerações.....	127
Figura 74. Desenvolvimento de carreira	128
Figura 75. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	128
Figura 76. Diálogo social e participação	129
Figura 77. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	130

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai	37
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	42
Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	43
Quadro 4. População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo.....	44
Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)....	45
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios, por atividade económica.....	52
Quadro 7. Valor médio anual (€) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego por sexo e disparidade	57
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	60

Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	60
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por sector de atividade económica (CAE Rev. 3) e sexo (%).....	61
Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	62
Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	63
Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	64
Quadro 14. Ganho médio mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo	66
Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	68
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	70
Quadro 17. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade e sexo, em 2019	72
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC	75
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%), no ano letivo de 2019/2020	78
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	79
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%).....	80
Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo	81
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudo.....	81
Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos	84
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e amas, e dos jardins de infância da rede pública.....	84
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)	85
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI	87
Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho	89
Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência (n.º).....	89
Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	90
Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	91

Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídios de doença (n.º)	93
Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	94
Quadro 34. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)	95
Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia	97
Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	99
Quadro 37. Principais preocupações de segurança	106
Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	107
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas	108
Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança	108
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público	109
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	109
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	109
Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público	110
Quadro 45. Ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho	110
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	110
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição	111
Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho	111
Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente	111
Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente	112
Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	113
Quadro 52. Tipo de violência da vítima	113
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão	114
Quadro 54. Políticas de missão e estratégia	134
Quadro 55. Recrutamento e seleção	135
Quadro 56. Políticas de formação	135
Quadro 57. Análise de funções e remunerações	135
Quadro 58. Desenvolvimento de carreira	136
Quadro 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	136
Quadro 60. Diálogo social e participação	137
Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	137

Quadro 63. Políticas de missão e estratégia	142
Quadro 64. Recrutamento e seleção	143
Quadro 65. Políticas de formação.....	144
Quadro 66. Análise de funções e remunerações.....	145
Quadro 67. Desenvolvimento de carreira	146
Quadro 68. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	147
Quadro 69. Diálogo social e participação	148
Quadro 70. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	149

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.*

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

CITE (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens.* Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

CNPDPJ (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.cnpdpj.gov.pt/relatorio-atividades>

Comissão Europeia (2010) – *Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres, 2010-2015.* Comunicado da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité económico e social europeu e ao Comité das regiões. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:pt:PDF>

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>

Conselho da Europa (2011) – *Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica.* Série de Tratados do Conselho da Europa -n. 210. Disponível em: <https://rm.coe.int/168046253d>

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.

Jornal Oficial da União Europeia (2011) – *Conclusões do Conselho, de 7 de março de 2011, sobre o Pacto Europeu para a Igualdade entre homens e mulheres (2011-2020).* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525%2801%29&from=PT>

Jornal Oficial da União Europeia (2016) – *Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.* Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=FR>

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*.

Local Gender Equality - Guias para a integração a nível local da perspectiva 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

SITES

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/>

Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência do Ministério da Educação (DGEEC/ME): <https://www.dgeec.mec.pt/np4/estatisticas/>

GEP-MTSSS, Carta Social: <https://www.cartasocial.pt/inicio>

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/>

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>

Segurança Social: <https://www.seg-social.pt/>

