REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico

2022-2025

Cantanhede Município

CIM RC
COMUNIDADE INTERMUNICIPAL REGIÃO DE COIMBRA

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

Cofinanciado por:

PO ISE
PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Cantanhede

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 Cantanhede 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 MUNÍCIPIO 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 46

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 52

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 dos/as trabalhadores/as 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 83
6. Ação e proteção social 84
6.1. População jovem 84
6.2. População idosa 86
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 96
7. Criminalidade: violência doméstica 97
7.1. Caracterização geral da criminalidade 97
7.2. Violência doméstica 99
7.2.1. Características das vítimas (lesados/as/ofendidas/os) 101
7.2.2. Características do/a agressor/a (agentes/suspeitos/as) 101
7.3. Estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica 102
7.4. Síntese da criminalidade 103
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 107
8.3. Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género 114
8.4. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +) 119
9. Caracterização DAs Organizações do Terceiro Setor 122
9.1. Educação 122

9.2. Saúde 122
9.3. Cultura 124
9.4. Desporto 125
9.5. Empresas 126
9.6. Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas 133
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA 134
10. Caracterização do município na sua relação com a CIG 134
11. Caracterização dos recursos humanos 134
12. Práticas e valores de (des)igualdades 135
13. Ações de Formação/ Sensibilização 139
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL 140
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS 141
AENOS 143
Anexo I – Análise das políticas por setor 143
Anexo II – Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG 153
Anexo III – Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local 155
Anexo IV – Protocolo de Cooperação com a CIG assinado 159
Anexo V – Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género 160
Anexo VI - Despacho da Equipa para Igualdade na Vida Local 161
Anexo VII – Adesão do município à carta europeia para a igualdade das mulheres e dos homens na vida local 162
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS 163
SITES 164
Índice de Mapas 165
Índice de Figuras 165
Índice de Quadros 168

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município de Cantanhede 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 expetativas 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 de uma 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 Cantanhede.

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 Cantanhede, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no capítulo 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 contras as pessoas LGBTQIA+.

Assim, a estratégia principal prossupõe 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 perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
   1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
   1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP;
   1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
   1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva intersecional;
   1.7. Integrar a perspetiva 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 perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica;
   4.2. Integrar a perspetiva 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, trabalhadores/as 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 Unidades 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 dia 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 2020[1]; 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 contras a 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, nomeada mente 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 leia para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contras 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.

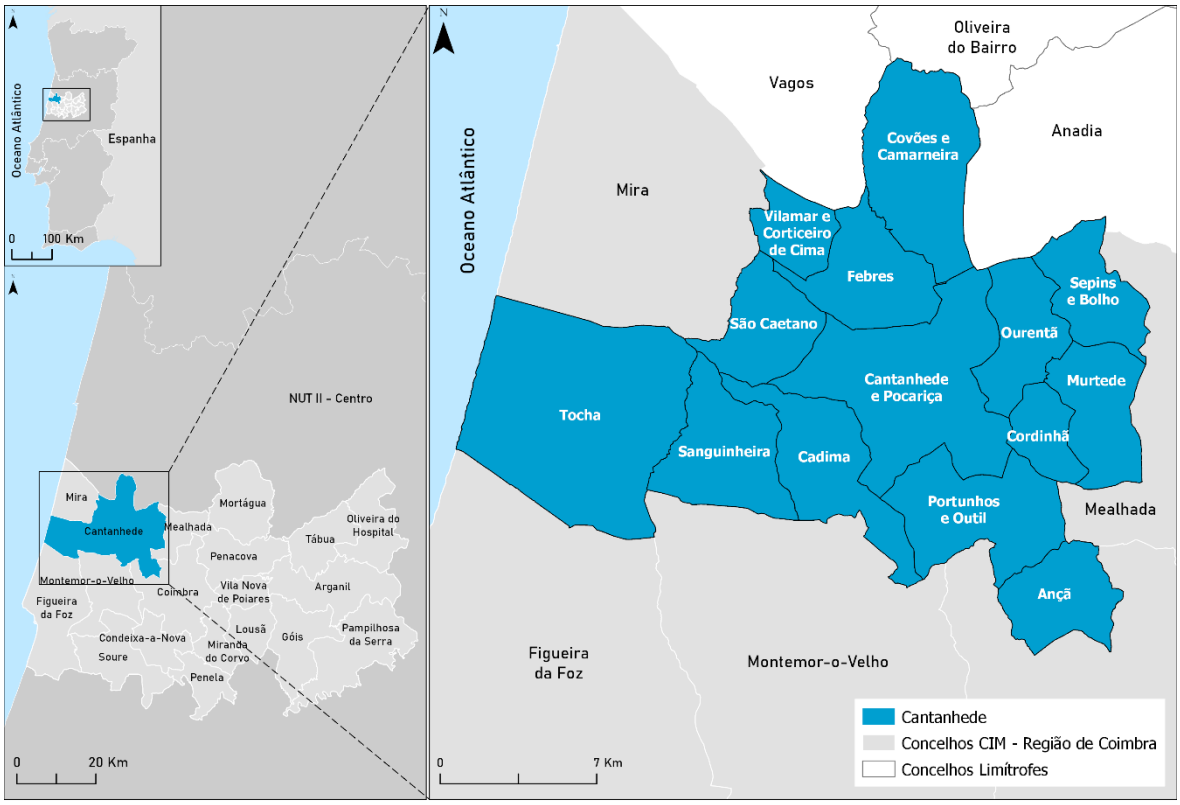
Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que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

2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Cantanhede (distrito de Coimbra) encontra-se delimitado a norte por Vagos e Oliveira do Bairro, a nordeste por Anadia, a este por Mealhada, a sudeste por Coimbra, a sul por Montemor-O-Velho, a sudoeste por Figueira da Foz, a oeste pelo oceano Atlântico e a noroeste por Mira (**Mapa 1**). Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no extremo noroeste da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Cantanhede é constituído por uma área territorial de 390,88 km^2, correspondendo a 9,02% da área da CIM-RC. Este município é composto por 14 freguesias: Ançã, Cadima, Cantanhede e Pocariça, Cordinhã, Covões e Camarneira, Febres, Murtede, Ourentã, Portunhos e Outil, Sanguinheira, São Caetano, Sepins e Bolho, Tocha, e Vilamar e Corticeiro de Cima.

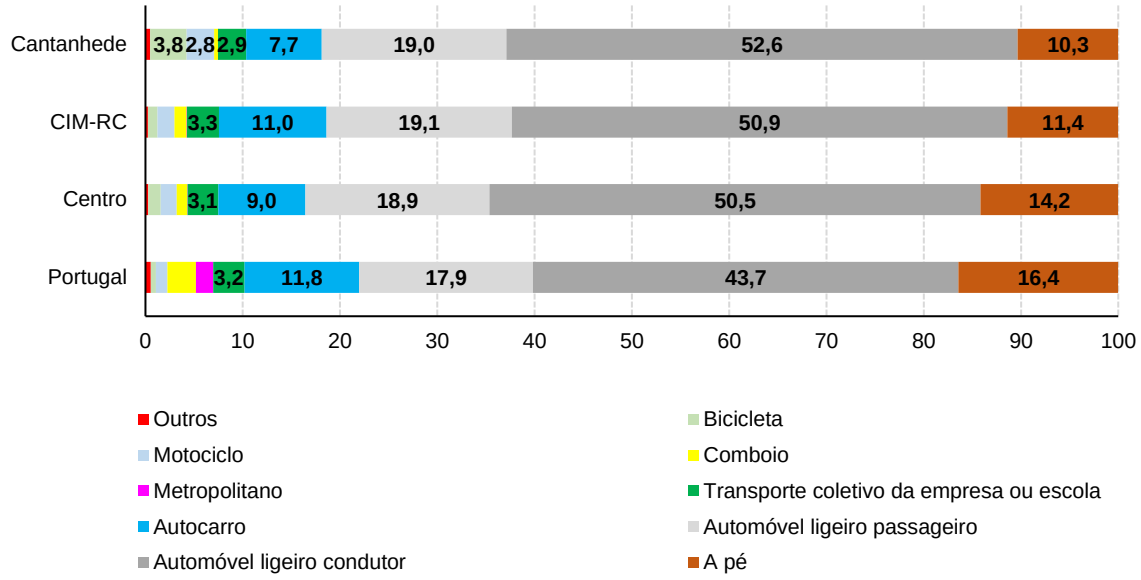
Mapa 1. Enquadramento geográfico



Fonte: CAOP 2020.

2.2. MOBILIDADE

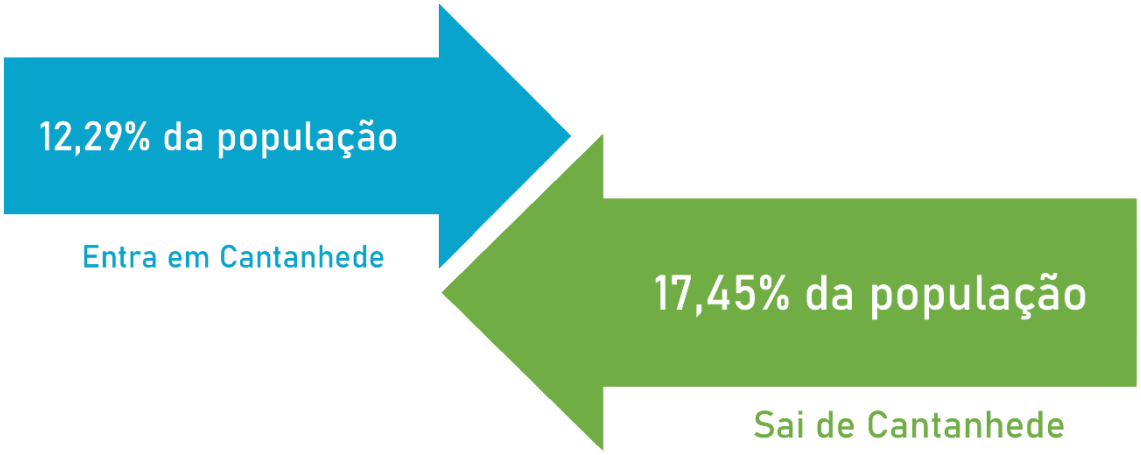
Analisando os dados relativos aos meios de transporte mais utilizados nos movimentos pendulares em 2011 (**Figura 2**), é notória a prevalência do uso dos automóveis ligeiros de passageiros, principalmente como condutor (52,6%), seguindo-se o mesmo como passageiro (19%). O transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (10,3% e 7,7%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e outros (0,4% e 0,5%). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.



Fonte: INE, 2011

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

Em 2011, a proporção da população residente que saia do município (17,45%) foi superior à proporção da população residente que entrava (12,29%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

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

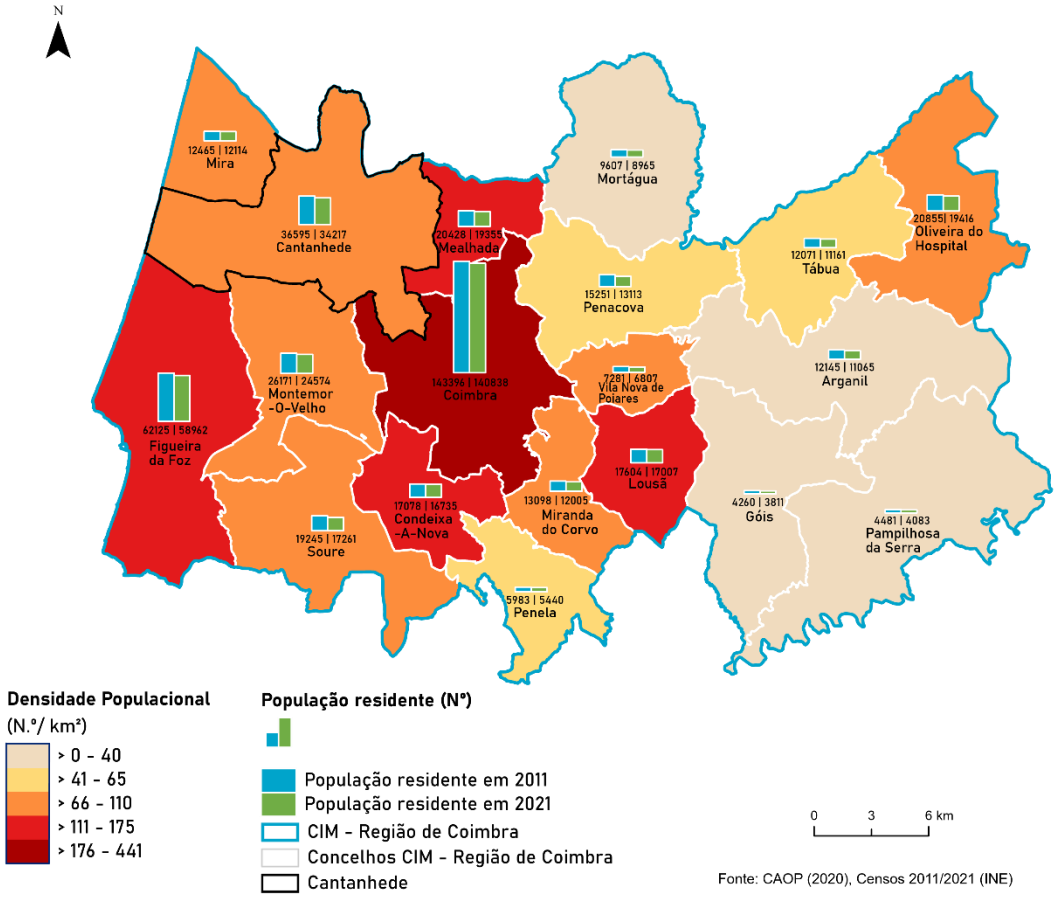
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No **Mapa 2** apresenta-se a população residente[2] em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional[3] no município de Cantanhede.

Em 2021, residiam 34 217 pessoas no município de Cantanhede, menos 2 378 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Cantanhede (87,54 hab./km²) corresponde à classe intermédia em relação aos municípios que compõem a CIM-RC.

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

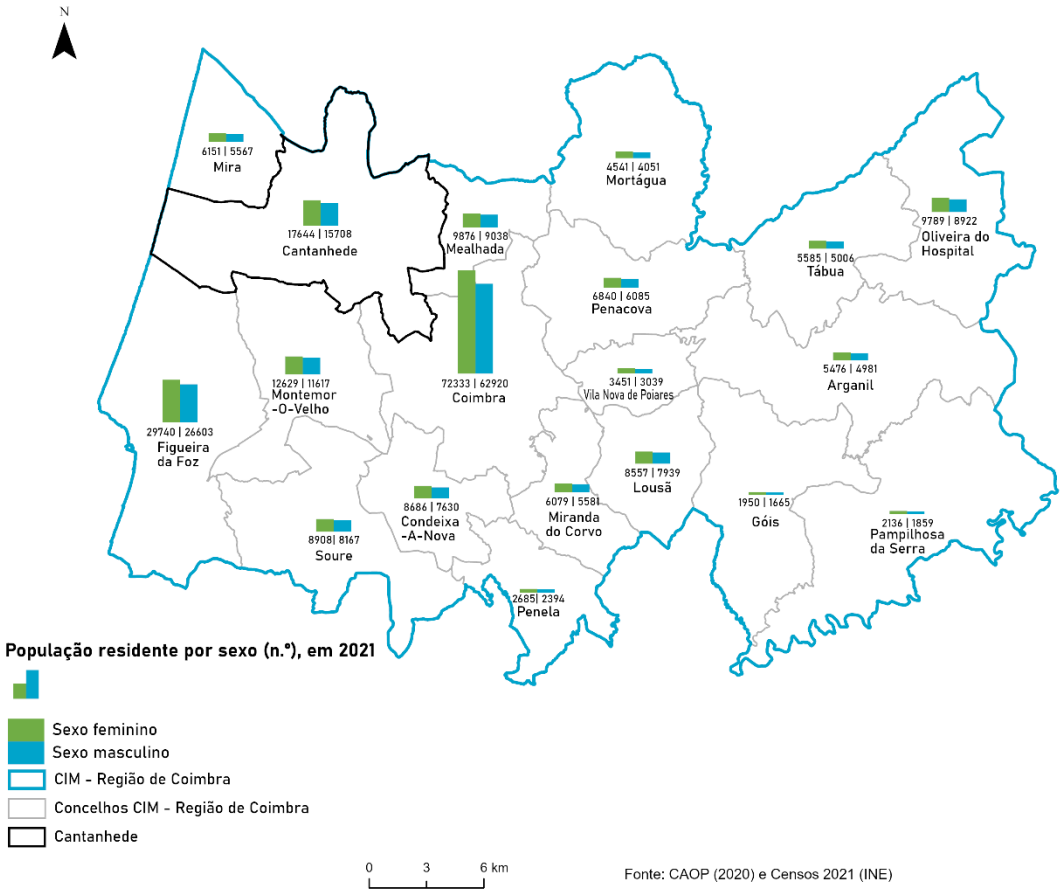


[2] Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência 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.

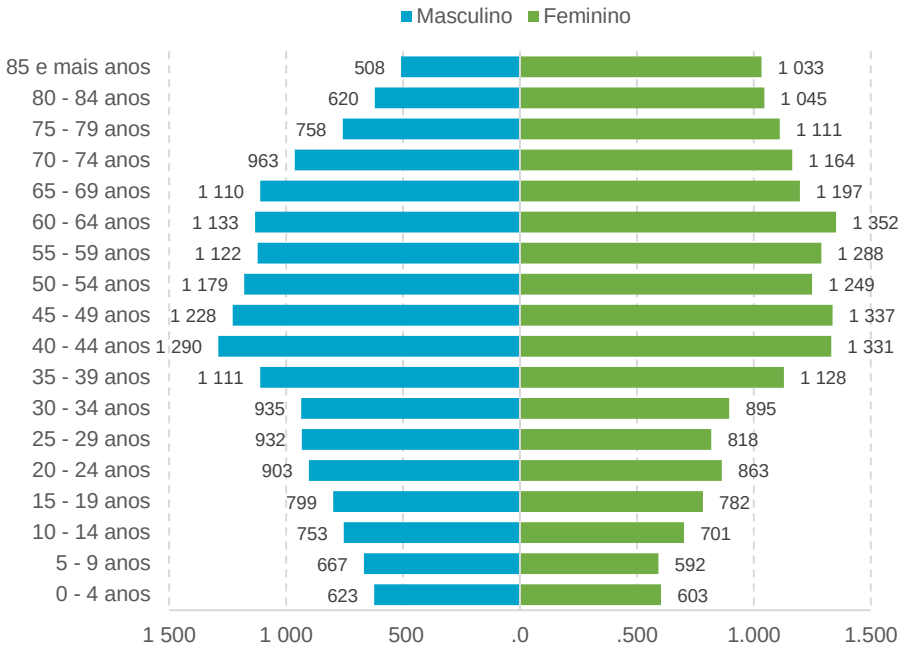
[3] Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

Analisando os dados da população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, residiam 15 708 homens e 17 644 mulheres no município de Cantanhede.

Mapa 3. População residente por sexo (%)



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 masculino dos 0 aos 34 anos e do sexo feminino a partir dos 35 anos até aos 85 e mais anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (1 033 mulheres), face ao número de homens na mesma faixa etária (508 homens). Esta análise demonstra ainda que a base da pirâmide é mais estreita do que a camada intermédia e o topo, o que significa que o município apresenta um número reduzido de jovens. Por outro lado, revela também que o território de Cantanhede é composto por uma população envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.



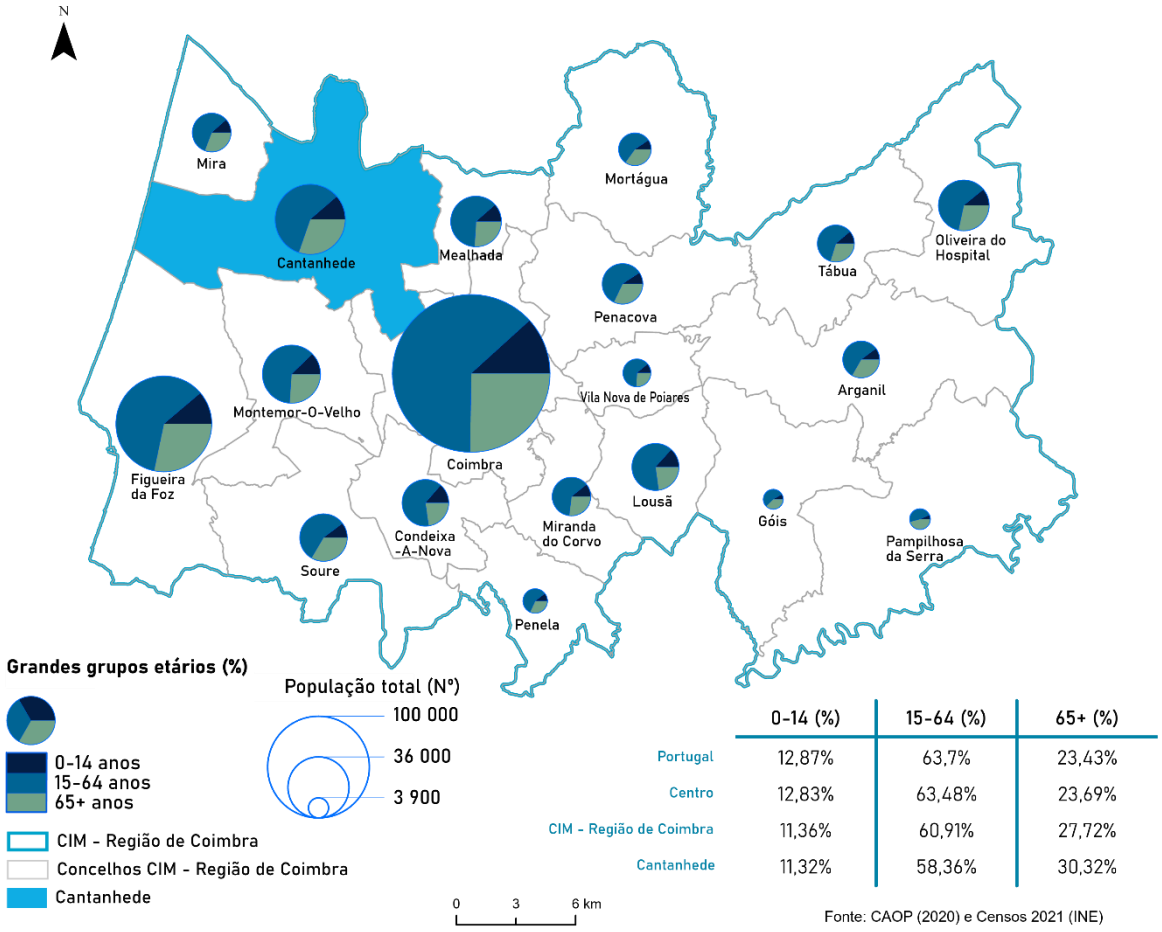
Fonte: INE, 2020

Figura 4. Pirâmide etária (n.º), em 2020

Analisando a população residente por grandes grupos etários[4] (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Cantanhede registou 58,36% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 30,32% com 65 e mais anos e 11,32% 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



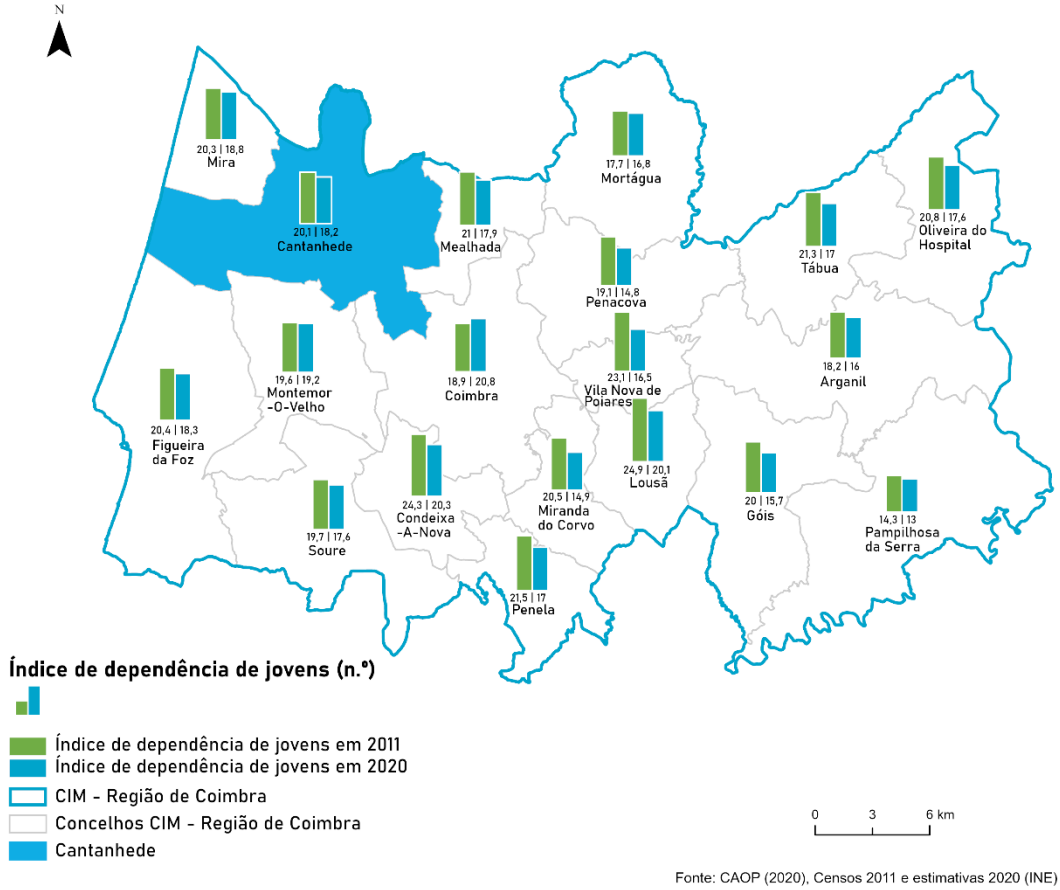
	0-14 (%)	15-64 (%)	65+ (%)
Portugal	12,87%	63,7%	23,43%
Centro	12,83%	63,48%	23,69%
CIM - Região de Coimbra	11,36%	60,91%	27,72%
Cantanhede	11,32%	58,36%	30,32%

Fonte: CAOP (2020) e Censos 2021 (INE)

No que concerne ao índice de dependência de jovens[5], em 2020, o município de Cantanhede fixou-se nos 18,2, valor inferior ao registado em 2011 (20,1). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 18,2 com idade até aos 14 anos e, em 2011, existiam 20,1 (**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 (10^2) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

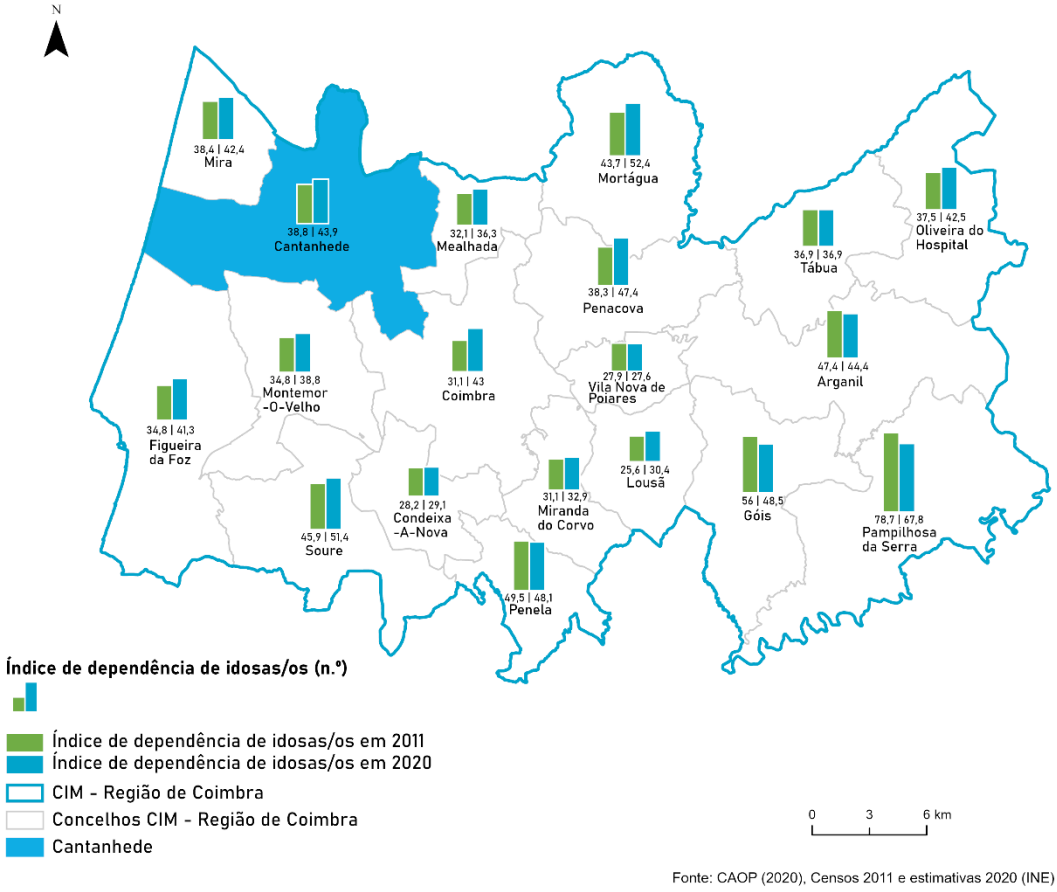


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os[6] verifica-se que, em 2020, o município de Cantanhede registava 43,9 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 aumento (5,1 idosos), o que se verificou na maioria dos municípios que compõem 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 (10^2) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os

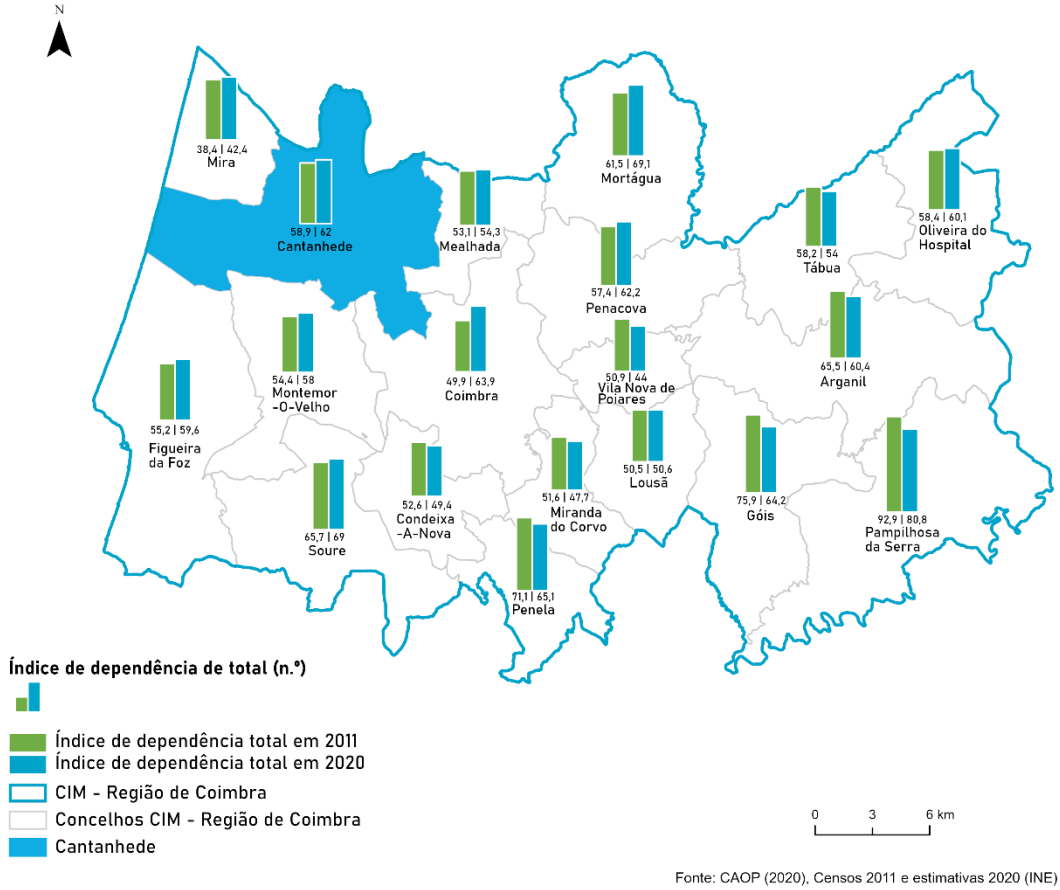


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total[7] no município de Cantanhede, no ano de 2020, fixou-se nas 62 pessoas com idade até aos 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 (3,1 idosos), tal como se verificou na maioria dos concelhos da CIM-RC. Cantanhede é o oitavo 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 (10^2) 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-vivos[8] por sexo entre 2011 e 2021. De 2011 para 2014 registou-se um decréscimo seguido de um aumento até 2017. Nos anos seguintes o número de nados-vivos sofreu sempre uma diminuição. Analisando os dados por sexo, verifica-se que, de um modo geral, há mais nados-vivos do sexo masculino do que do sexo feminino, embora em 2019 e 2021 se tenha registado o oposto. Em 2021 foram registados 106 nados-vivos do sexo masculino e 114 do sexo feminino.

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

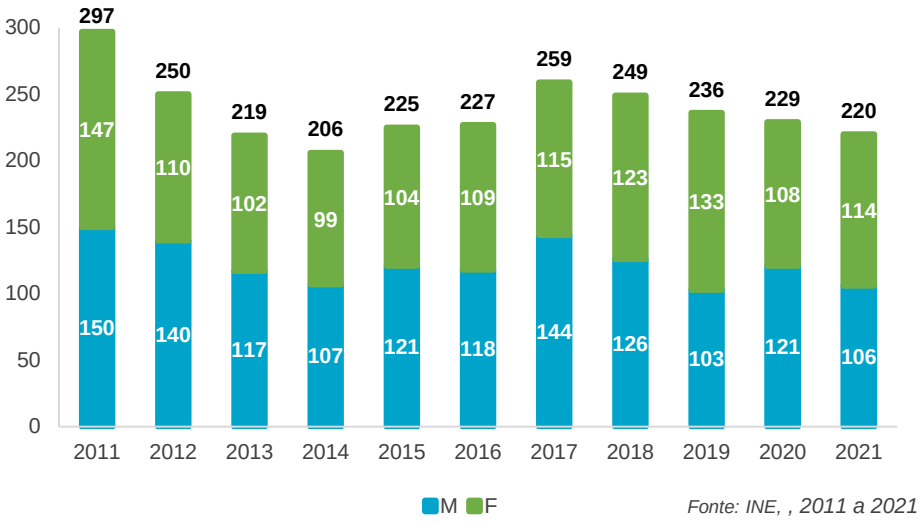


Figura 5. Evolução dos nados-vivos por sexo

A **Figura 6** apresenta a evolução dos nados-vivos, óbitos[9] e o respetivo saldo natural[10].

O município de Cantanhede registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nados-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de 306 pessoas em 2021, com 220 nados-vivos e 526 óbitos.

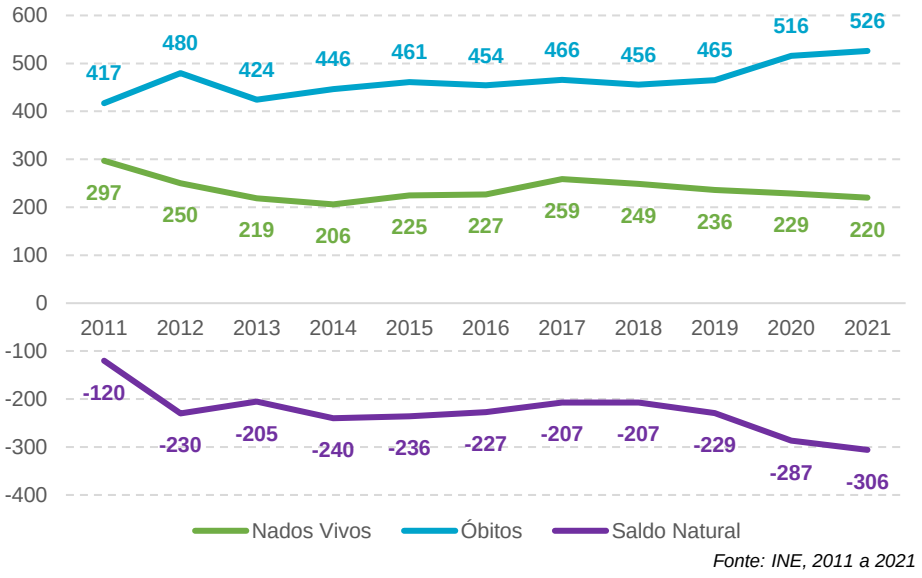


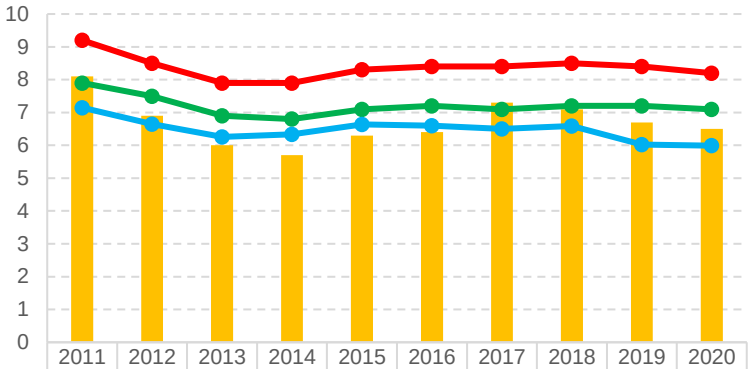
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

[9] Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.
[10] Diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos, num dado período de tempo.

A evolução da taxa bruta de natalidade[11] e da taxa bruta de mortalidade[12] encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Cantanhede situou-se em 6,5‰, ou seja, foram contabilizados 6,5 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor é mais baixo do que as taxas registadas na região Centro e em Portugal - 7,1‰ e 8,2‰, respetivamente – mas superior ao da CIM-RC (6‰). De realçar que, tal como se verificou anteriormente relativamente ao número de nados-vivos, no ano de 2011 observou-se um incremento muito acentuado da taxa bruta de natalidade (8,1‰), tal como se verificou nas unidades geográficas de referência.

Analisando a evolução da taxa bruta de natalidade constata-se que diminuiu entre 2011 e 2014, aumentou até 2018 e voltou a decrescer até 2020.



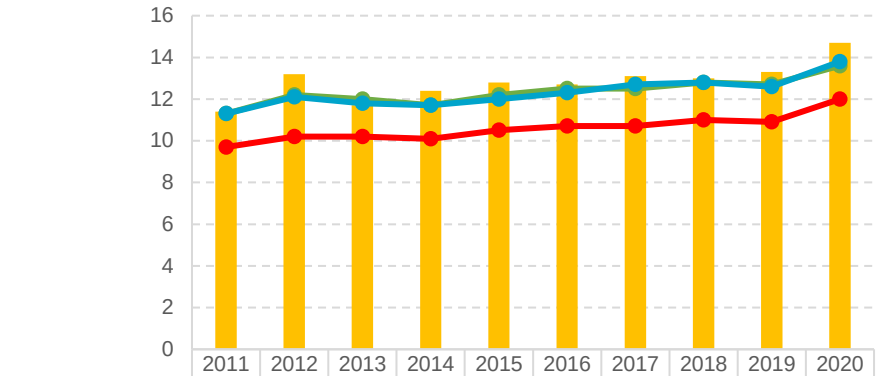
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantanhede	8,1	6,9	6,0	5,7	6,3	6,4	7,3	7,1	6,7	6,5
Portugal	9,2	8,5	7,9	7,9	8,3	8,4	8,4	8,5	8,4	8,2
Centro	7,9	7,5	6,9	6,8	7,1	7,2	7,1	7,2	7,2	7,1
CIM-RC	7,1	6,6	6,3	6,3	6,6	6,6	6,5	6,6	6,0	6,0

Fonte: INE, 2011 e 2020

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

No que consta à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Cantanhede, esta fixou-se em 14,7‰, o que significa que foram contabilizados 14,7 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 superior. A taxa bruta de mortalidade tem tendência para aumentar, embora em 2013, 2014 e 2019 se tenham registado ligeiros 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 (10^3) 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 (10^3) habitantes).

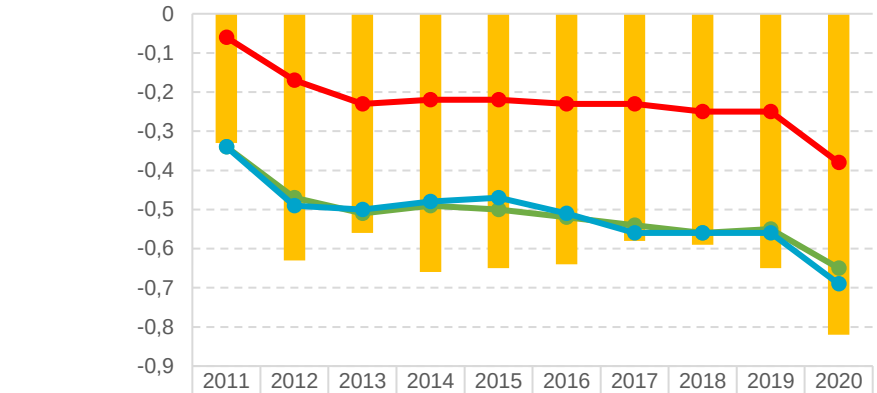


	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantanhede	11,4	13,2	11,7	12,4	12,8	12,7	13,1	13	13,3	14,7
Portugal	9,7	10,2	10,2	10,1	10,5	10,7	10,7	11	10,9	12
Centro	11,3	12,2	12	11,7	12,2	12,5	12,5	12,8	12,7	13,6
CIM-RC	11,3	12,1	11,8	11,7	12	12,3	12,7	12,8	12,6	13,8

Fonte: INE, 2011 e 2020

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

Na **Figura 9** apresenta-se a taxa de crescimento natural[13]. Tal como esperado, no município de Cantanhede, a taxa de crescimento natural no período em análise foi sempre negativa, situando-se nos -0,82% 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.



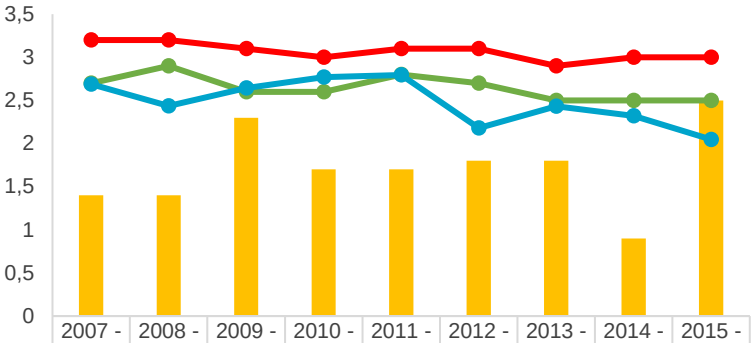
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantanhede	-0,33	-0,63	-0,56	-0,66	-0,65	-0,64	-0,58	-0,59	-0,65	-0,82
Portugal	-0,06	-0,17	-0,23	-0,22	-0,22	-0,23	-0,23	-0,25	-0,25	-0,38
Centro	-0,34	-0,47	-0,51	-0,49	-0,5	-0,52	-0,54	-0,56	-0,55	-0,65
CIM-RC	-0,34	-0,49	-0,5	-0,48	-0,47	-0,51	-0,56	-0,56	-0,56	-0,69

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 (10^2) ou 1000 (10^3) habitantes).

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil[14], entre 2015 e 2019, no município de Cantanhede, fixou-se nos 2,5‰, o que significa que foram registados 2,5 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1000 nados-vivos. Este valor, quando comparado com a taxa da CIM-RC mostra ser mais elevado (2‰), igual ao registado na região Centro, mas mais baixo do que o registado no território nacional (3‰). De 2007-2011 para 2008-2012 o valor manteve-se constante (1,4‰), seguido de um aumento acentuado em 2009-2013 (2,3‰). No período seguinte (2010-2014 foi registado novamente um decréscimo (1,7‰), valor que se manteve igual em 2011-2015, de seguida verificou-se um aumento até 2013-2017. Em 2014-2018 constatou-se uma diminuição bastante acentuada, em que foi atingido o valor mais baixo no período em análise (0,9‰), no período que se segue voltou a aumentar, situando-se nos 2,5‰ – valor mais elevado no período em análise (**Figura 10**).



	2007 - 2011	2008 - 2012	2009 - 2013	2010 - 2014	2011 - 2015	2012 - 2016	2013 - 2017	2014 - 2018	2015 - 2019
Cantanhede	1,4	1,4	2,3	1,7	1,7	1,8	1,8	0,9	2,5
Portugal	3,2	3,2	3,1	3	3,1	3,1	2,9	3	3
Centro	2,7	2,9	2,6	2,6	2,8	2,7	2,5	2,5	2,5
CIM-RC	2,7	2,4	2,6	2,8	2,8	2,2	2,4	2,3	2,0

Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

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

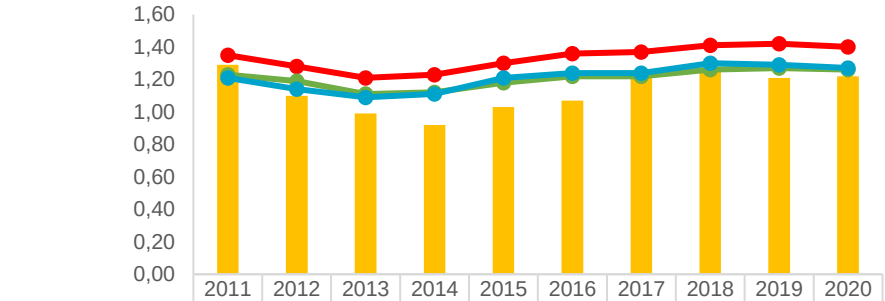
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade[15]. Em 2020, no município de Cantanhede o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,22. Em relação à CIM-RC (1,27), à região Centro (1,26) e ao território nacional (1,40) este valor é inferior. O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo um número máximo em 2011 (1,29).

[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.

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.



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantanhede	1,29	1,10	0,99	0,92	1,03	1,07	1,24	1,25	1,21	1,22
Portugal	1,35	1,28	1,21	1,23	1,30	1,36	1,37	1,41	1,42	1,40
Centro	1,23	1,19	1,11	1,12	1,18	1,22	1,22	1,26	1,27	1,26
CIM-RC	1,21	1,14	1,09	1,11	1,21	1,24	1,24	1,30	1,29	1,27

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, o grupo etário da mãe e do pai dos 30 aos 34 anos revelou ser o que registou um maior número de filhas/os (31,8%, 30,9%, respetivamente).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para o aumento da idade para ter filhos/as, mais visível na faixa etária dos 40 aos 44 anos (7,2 p.p.). Nos grupos etários dos 10 aos 19 anos, dos 20 aos 24 anos, dos 25 aos 29 anos e dos 30 aos 34 anos houve uma diminuição do número de nascimentos (-1,3 p.p., -2 p.p., -4,1 e -9,5 p.p., respetivamente). Relativamente ao sexo feminino, também há uma tendência para ter filhas/os mais tarde, principalmente no grupo etário dos 35 aos 39 anos (10,2 p.p.). O maior decréscimo foi registado no grupo etário dos 25 aos 29 anos (-6,5 p.p.).

Grupo etário	*Grupo etário da Mãe*				*Grupo etário do Pai*			
	2011 (%)	*2015 (%)*	*2021 (%)*	*Variação (2021-2011)*	*2011 (%)*	*2015 (%)*	*2021 (%)*	*Variação (2021-2011)*
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0	-1,3
15 - 19 anos	0,7	0,4	0,0	-0,7				
20 - 24 anos	9,1	8,9	5,9	-3,2	3,4	3,6	1,4	-2,0
25 - 29 anos	30,6	19,6	24,1	-6,5	16,8	10,2	12,7	-4,1
30 - 34 anos	36,7	37,8	31,8	-4,9	40,4	35,6	30,9	-9,5

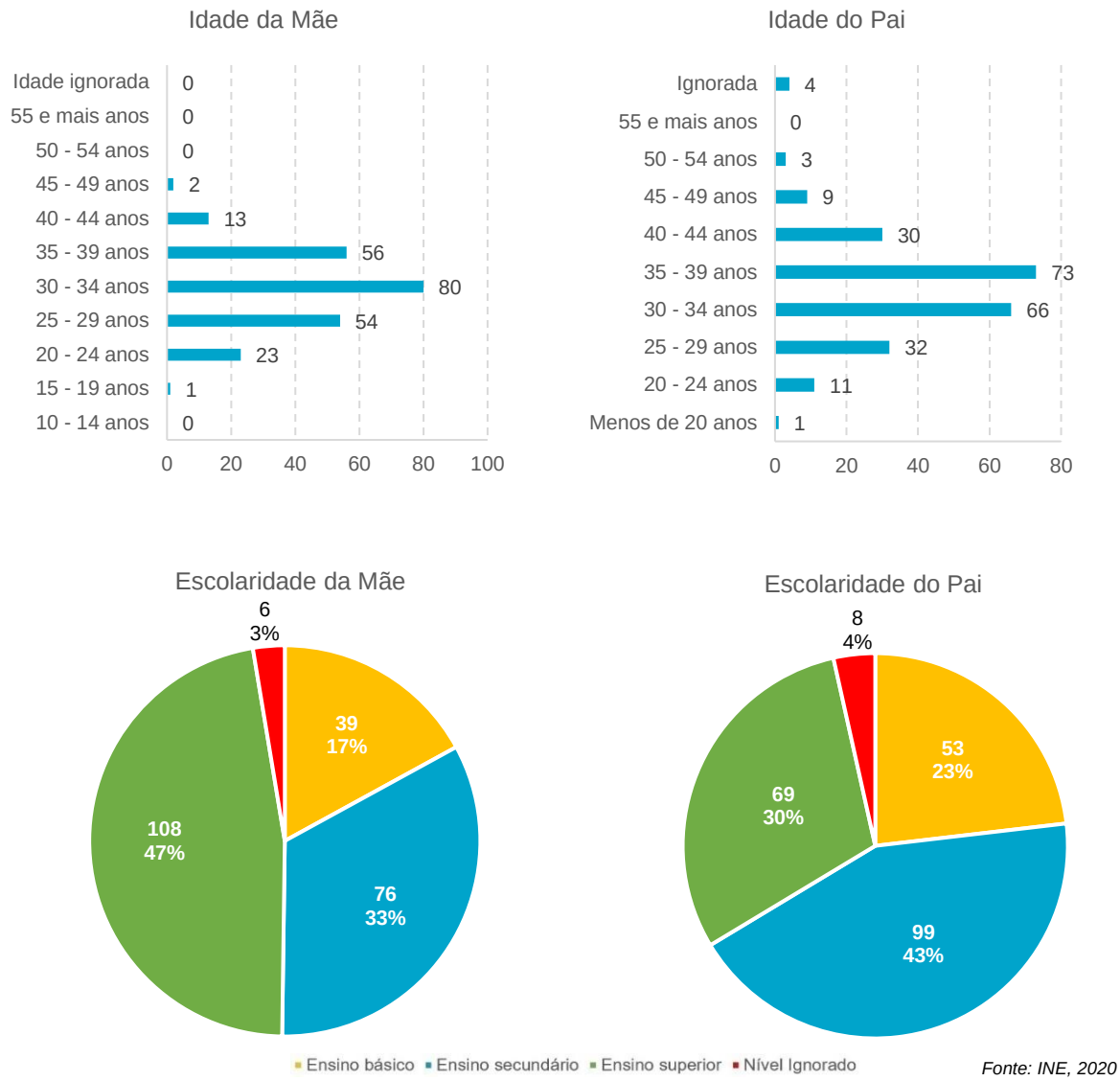
Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
35 - 39 anos	18,9	28,0	29,1	10,2	25,6	33,8	28,6	3,0
40 - 44 anos	4,0	5,3	8,6	4,6	8,8	11,6	15,9	7,2
45 - 49 anos	0,0	0,0	0,5	0,5	1,0	4,0	7,3	6,3
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,4	1,8	0,8
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,9	0,9	-0,8
Total (N)	**297**	**225**	**220**	**-77**	**297**	**225**	**220**	**-77**

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 incide nas faixas etárias dos 25 aos 29 anos (54 mães), dos 30 aos 34 anos (80 mães) e dos 35 aos 39 anos (56 mães). Quanto ao sexo masculino, destacam-se as faixas etárias dos 30 aos 34 anos (66 pais) e dos 35 aos 39 anos (73 pais). De realçar ainda que 1 homem e 1 mulher têm menos de 20 anos. Outra particularidade observada é o número de mães na faixa etária dos 40 aos 44 anos (13 mulheres) e dos 45 aos 49 anos (2 mulheres), e de pais nas faixas etárias dos 45 aos 49 anos (9 homens) e dos 50 aos 54 anos (3 homens).

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que as mulheres têm maioritariamente o ensino superior concluído (47%) e os homens o ensino secundário (43%). No caso da escolaridade da mãe, com menor proporção segue-se o ensino secundário (33%) e o ensino básico (17%). Já no caso da escolaridade do pai, 30% concluíram o ensino superior e 23% o ensino básico.

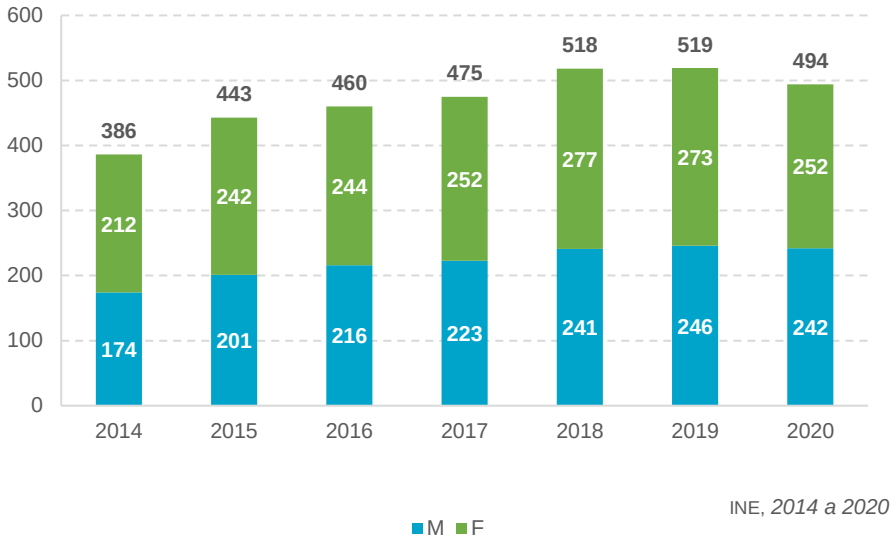


Fonte: INE, 2020

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

A oscilação da natalidade implicou um aumento do número de beneficiárias/os com licença parental inicial[16] (**Figura 13**). Em 2020 foram registadas/os 494 beneficiárias/os, mais 108 face ao número de 2014. O ano de 2019 foi o que contabilizou o valor mais elevado (519), enquanto que 2014 registou o mais baixo (386). 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.

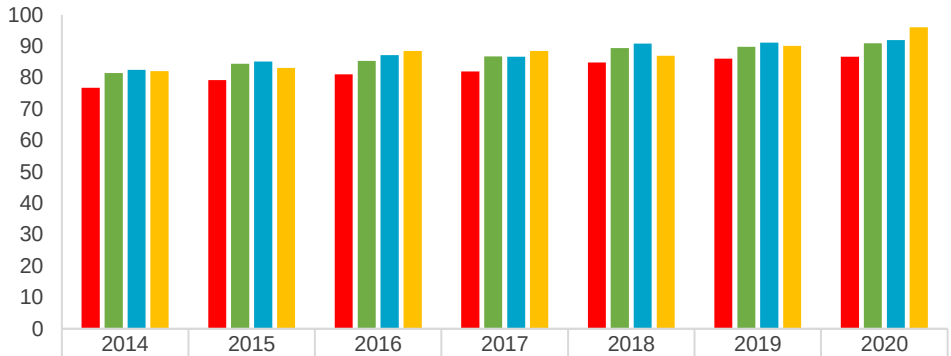
[16] Licença parental concedida à mãe e ao pai trabalhadores para se ausentarem ao trabalho por um período até 120 ou 150 dias consecutivos, consoante a opção dos progenitores, e cujo gozo pode ser partilhado após o parto. Aos períodos indicados são acrescidos 30 dias consecutivos nas situações de partilha 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.



INE, *2014 a 2020*

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

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade[17] das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Cantanhede, a relação de masculinidade fixou-se nos 96 homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres (valor mais elevado do período em análise, tal como nas restantes unidades geográficas). Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o da CIM-RC (91,9%), da região Centro (90,9%) e de Portugal (86,7%).



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	76,8	79,2	81,0	82,0	84,8	86,0	86,7
Centro	81,4	84,4	85,3	86,8	89,4	89,8	90,9
CIM-RC	82,5	85,1	87,2	86,6	90,8	91,2	91,9
Cantanhede	82,1	83,1	88,5	88,5	87,0	90,1	96,0

Fonte: INE, 2014 e 2020

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

[17] Quociente entre os efetivos populacionais do sexo masculino e os do sexo feminino (habitualmente expresso por 100 (10^2) mulheres).

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 (57), sendo que o ano de 2019 foi o que registou o maior número (125). Em quase todos os anos em análise, os casamentos celebrados foram entre pessoas de sexo oposto, com a exceção do ano de 2018 em que foram registados dois casamentos e de 2019 que contabilizou 1 casamento entre pessoas do mesmo sexo.

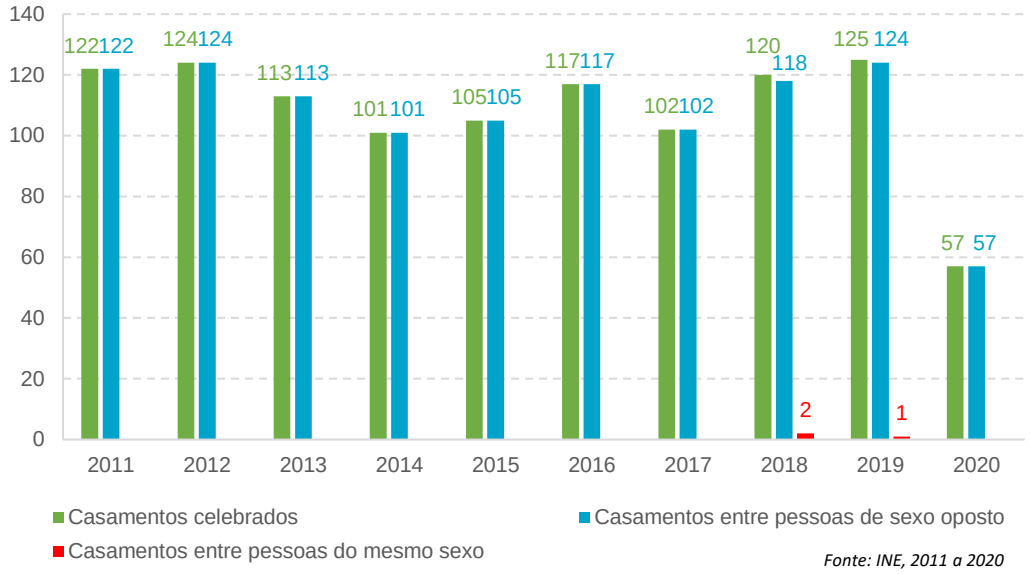
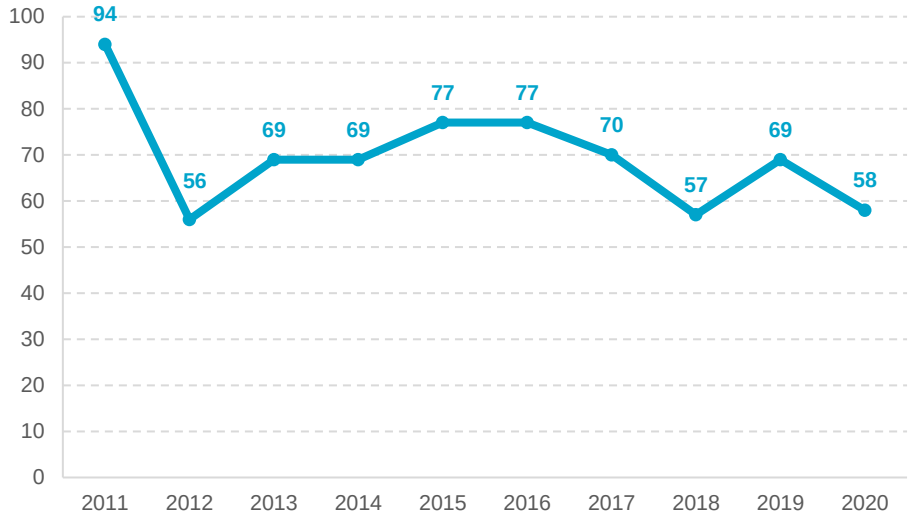


Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados no município de Cantanhede entre 2011 e 2020. Durante este período observaram-se várias oscilações, salientando-se o ano de 2011 no qual o número de divórcios foi o mais elevado (94 divórcios), tendo diminuído bastante em 2012 (para 56 divórcios). Em 2020 registaram-se 58 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 domésticos[18] privados por dimensão em 2011 e em 2021.

Como se pode observar, em 2021, no município de Cantanhede, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (35,6%) e de 1 pessoa (23,7%), 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
Cantanhede	**19,6**	**23,7**	**33,3**	**35,6**	**22,6**	**20,2**	**17,7**	**14,8**	**6,9**	**5,7**

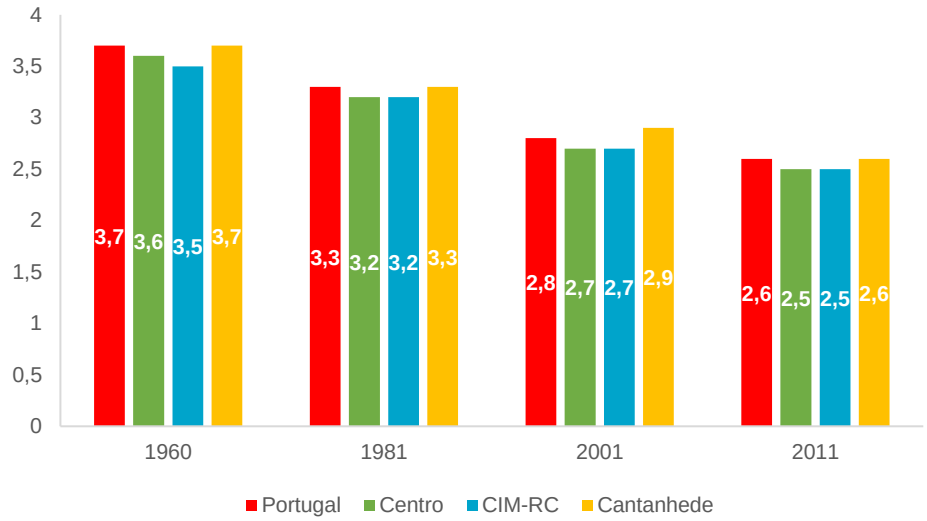
Fonte: INE, 2011 e 2021

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

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

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 Cantanhede era de 2,6 – valor superior ao registado na CIM-RC e na região Centro (2,5) mas igual ao do território nacional (2,6). No entanto, 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 Cantanhede fixou-se nos 19,59% 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 (+7,16 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 12,23% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A CIM-RC (11,62%), a região Centro (11,77%) e Portugal (10,06%) registaram valores inferiores ao do município.

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
Cantanhede	**12,43**	**15,16**	**19,59**	**7,61**	**9,58**	**12,23**	**7,17**	**4,62**

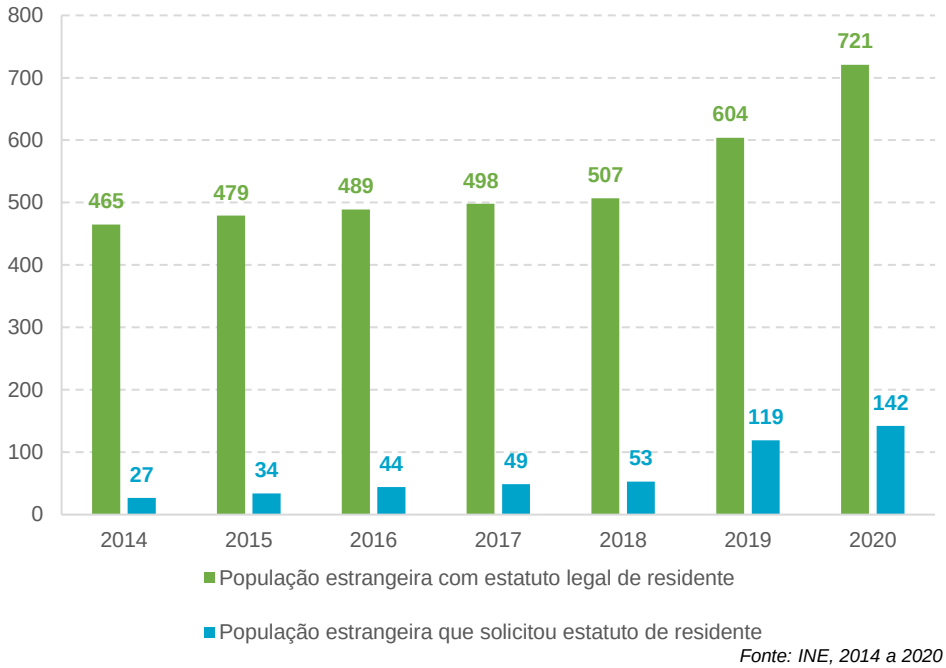
Fonte: INE, 1981, 2001 e 2011

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 gradual desde 2014 até 2020. Esse aumento foi de 256 pessoas com estatuto legal de residente, de 2014 para 2020, e de 115 pessoas no caso da população estrangeira que solicitou o estatuto de residente



Fonte: INE, 2014 a 2020

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 2011 por sexo, verifica-se que que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo masculino é superior ao do sexo feminino. Em 2021 contabilizavam-se 443 homens e 422 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir no município de Cantanhede (**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
Cantanhede	**275**	**422**	**297**	**443**

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 com 312 residentes (43,3%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a moldava com apenas 2 residentes (0,3%).

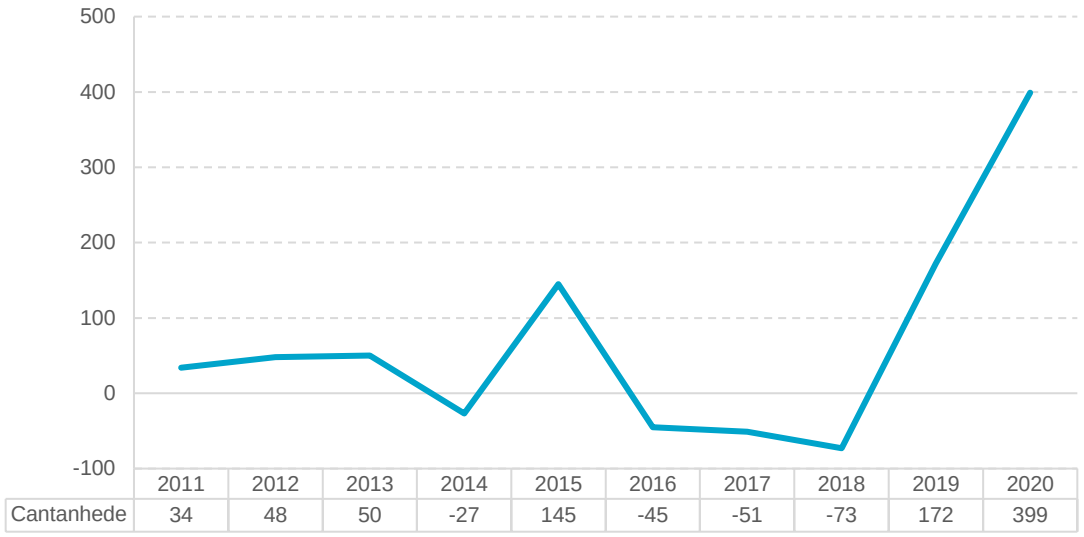
Brasil		**312 residentes 43,3%**
Ucrânia		**88 residentes 12,2%**
China		**38 residentes 5,3%**
Roménia		**28 residentes 3,9%**
Reino Unido		**20 residentes 2,8%**
São Tomé e Príncipe		**13 residentes 1,8%**
Cabo Verde		**7 residentes 1,0%**
Angola		**5 residentes 0,7%**
Guiné-Bissau		**5 residentes 0,7%**
Moldávia		**2 residentes 0,3%**
Outros países		**203 residentes 28,2%**

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 migratório[19] no município de Cantanhede, em 2020 situou-se positivamente nas 399 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 (-73 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.



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantanhede	34	48	50	-27	145	-45	-51	-73	172	399

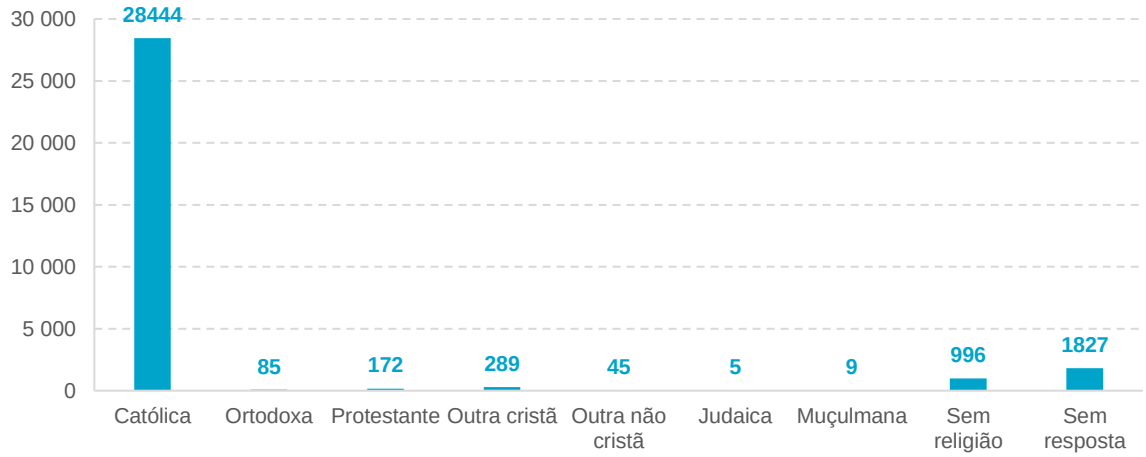
Fonte: INE, 2011 a 2020

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 Cantanhede tinha 28 444 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 996 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (5 pessoas) e a muçulmana (9 pessoas).



Fonte: INE, 2011

Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

Meio de transporte mais utilizado **52,6%** automóvel ligeiro condutor	**12,29%** da população **entra** **17,45%** da população **sai**	**87,54 hab./km²** densidade populacional **34 217** população residente	**89,4% relação de masculinidade** da população residente
18,2 índice de dependência de jovens	**43,9 índice de dependência de idosas/os**	**62 índice de dependência total**	**-306 saldo natural**
6,5‰ taxa bruta de natalidade	**14,7‰ taxa bruta de mortalidade**	**-0,82% taxa de crescimento natural**	**2,5‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil**
1,22 índice sintético de fecundidade	**80 mães** com idade entre **30 e 34 anos** **73 pais** com idade entre **35 e 39 anos**	**Ensino superior –** escolaridade mãe **Ensino secundário** – escolaridade pai	**494** beneficiárias/os de **licença parental inicial**
96% relação de masculinidade beneficiárias/os de **licença parental inicial**	**Casamentos entre pessoas do mesmo sexo** **2** em **2018** **1** em **2019**	**58 divórcios** registados	**35,6%** agregados domésticos privados **de 2 pessoas**
2,6 dimensão média das famílias clássicas	**12,23% famílias unipessoais com mais de 65 anos**	**721** pessoas estrangeiras com **estatuto legal de residente**	**142** pessoas estrangeiras que solicitaram **estatuto de residente**
População estrangeira em 2021: **443 homens e 422 mulheres**	**43,3%** da população estrangeira residente com **nacionalidade brasileira**	**399 saldo migratório**	**28 444** pessoas da **religião católica**

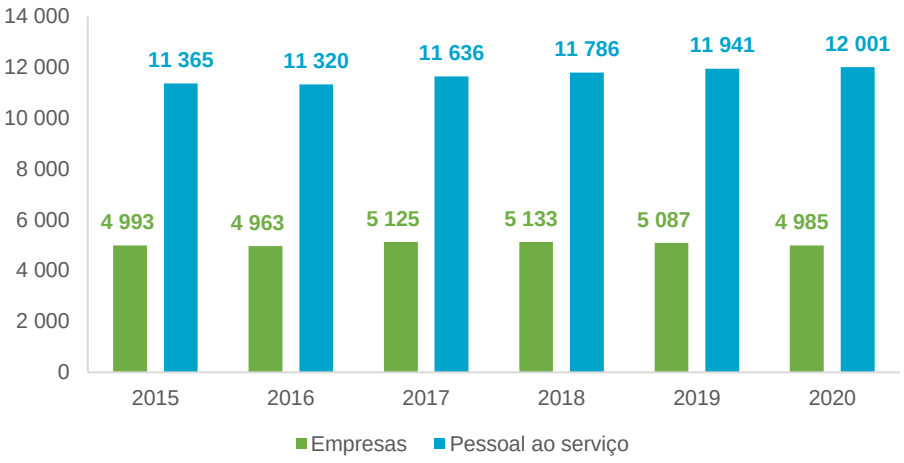
4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas[20] e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 21** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 4 985 empresas no município de Cantanhede, o que corresponde a 9,26% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município registaram-se 12 001 pessoas e um volume de negócios de 973 068 798 €.

Analisando a evolução, verifica-se que, foi registado um ligeiro decréscimo do número de empresas de 2015 para 2016, seguido de um aumento até 2018 e uma posterior diminuição até 2020. Quanto ao pessoal ao serviço, constatou-se um ligeiro decréscimo de 2015 para 2016 (-45 pessoas) seguindo de um aumento gradual até 2020.

4 985 empresas instaladas no território	**12 001 pessoas** ao serviço das empresas	**973 068 798,00 €** de volume de negócios
0,38% | Portugal 1,87% | Região Centro 9,26% | CIM-RC	0,29% | Portugal 1,61% | Região Centro 8,76% | CIM-RC	0,26% | Portugal 1,53% | Região Centro 8,98% | CIM-RC



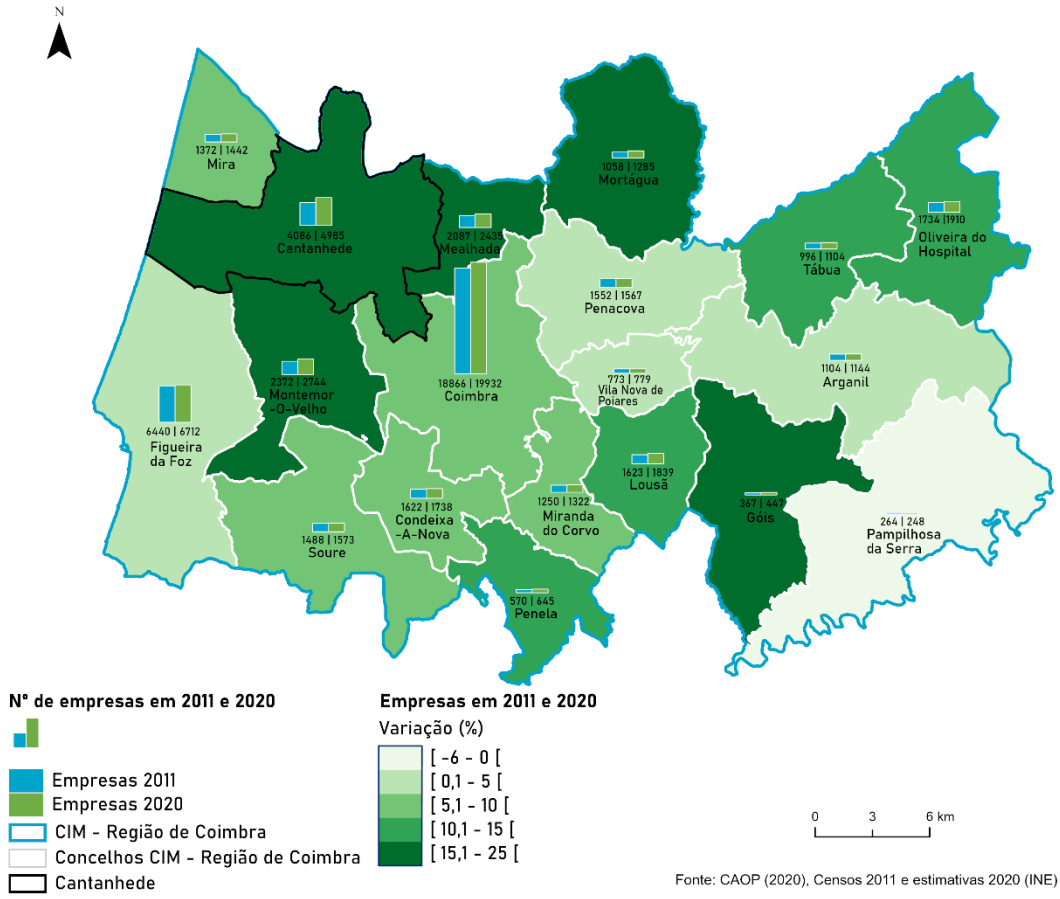
Fonte: INE, 2015 a 2020

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 Cantanhede contabilizou um aumento de 899 empresas, ou seja, de 22% (**Mapa 8)**.

Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)

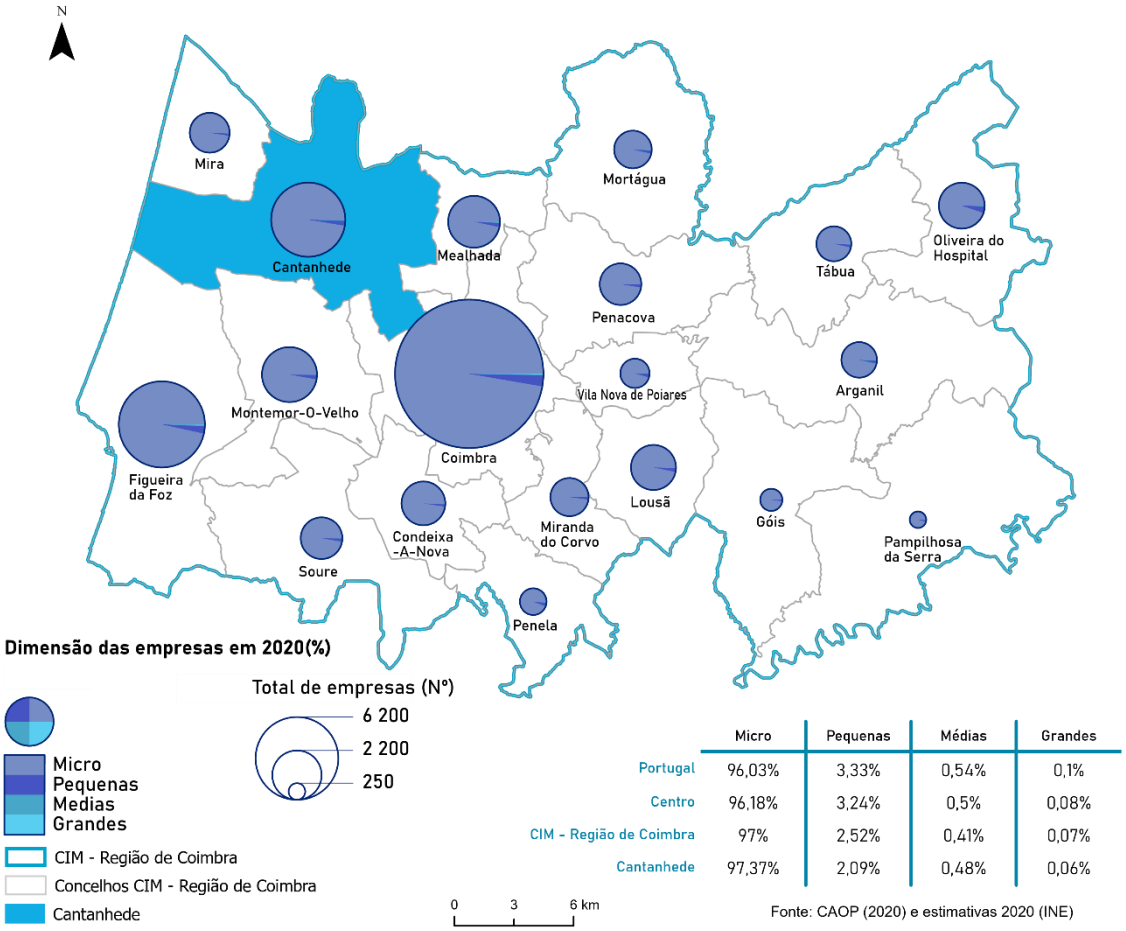


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão[21]. Como se pode analisar, a maioria destas presentes no município de Cantanhede corresponde a microempresas (97,37%), 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 (2,09%), as médias empresas (0,48%) e as grandes empresas (0,06%).

[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)

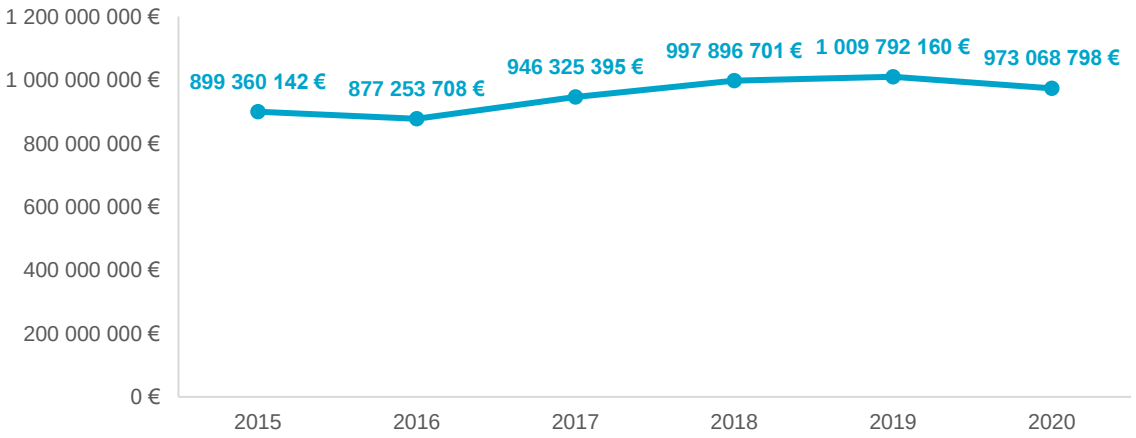


	Micro	Pequenas	Médias	Grandes
Portugal	96,03%	3,33%	0,54%	0,1%
Centro	96,18%	3,24%	0,5%	0,08%
CIM - Região de Coimbra	97%	2,52%	0,41%	0,07%
Cantanhede	97,37%	2,09%	0,48%	0,06%

Fonte: CAOP (2020) e estimativas 2020 (INE)

No que respeita à evolução do volume de negócios[22] das empresas, no município de Cantanhede, verifica-se que este sofreu um ligeiro decréscimo de 2015 para 2016 (-22 106 434 €), seguido de um aumento gradual até 2019 (+132 538 452 €) e uma ligeira diminuição em 2020, fixando-se nos 973 068 798 € (**Figura 22**).

[22] Quantia líquida das vendas e prestações de serviços (abrangendo as indemnizações compensatórias) respeitantes às atividades normais das entidades, consequentemente 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

Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas

O **Quadro 6** apresenta as empresas, o pessoal ao serviço nas empresas[23] e o volume de negócios por atividade económica.

No município de Cantanhede verifica-se que a maioria é afeta ao setor terciário (70,61%), predominando o comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos (18,54%). Esta atividade económica contabiliza 2 813 pessoas ao serviço destas empresas e um volume de negócios de 438 272 218€.

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor primário (21,54%), que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, empregam 12 001 pessoas e um volume de negócios de 39 008 527€.

Por fim, o setor secundário é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (7,84%), destacando-se o setor das indústrias transformadoras (5,58%) que contêm 3 161 pessoas ao serviço e um volume de negócios de 350 052 488€.

De realçar ainda que, no município, apesar do setor primário contabilizar um maior número de empresas em relação ao setor secundário, este último totaliza um maior número de pessoal ao serviço. Ainda se verifica que o volume de negócios do setor primário é mais elevado do que o do setor terciário, apesar deste último registar um maior número de empresas e de pessoal ao serviço.

[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		**4 985**	**100%**	**12 001**	**100%**	**973 068 798 €**	**100%**
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	**1 074**	**21,54**	**1 427**	**11,89**	**39 008 527 €**	**4,01**
Secundário	Indústrias extrativas	6	0,12	22	0,18	1 325 108 €	0,14
	Indústrias transformadoras	**278**	**5,58**	**3 161**	**26,34**	**350 052 488 €**	**35,97**
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	102	2,05	102	0,85	258 546 €	0,03
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	5	0,10	165	1,37	6 587 853 €	0,68
	Total	391	7,84	3 450	28,75	358 223 995 €	36,81
Terciário	Construção	474	9,51	1 067	8,89	62 925 374 €	6,47
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	**924**	**18,54**	**2 813**	**23,44**	**438 272 218 €**	**45,04**
	Transportes e armazenagem	70	1,40	291	2,42	19 831 895 €	2,04
	Alojamento, restauração e similares	256	5,14	640	5,33	16 932 639 €	1,74
	Atividades de informação e de comunicação	19	0,38	22	0,18	326 557 €	0,03
	Atividades imobiliárias	89	1,79	120	1,00	6 909 095 €	0,71
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	354	7,10	517	4,31	9 537 905 €	0,98
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	529	10,61	617	5,14	6 306 533 €	0,65
	Educação	171	3,43	199	1,66	1 154 071 €	0,12
	Atividades de saúde humana e apoio social	288	5,78	387	3,22	7 717 732 €	0,79
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	96	1,93	117	0,97	1 797 494 €	0,18
	Outras atividades de serviços	250	5,02	334	2,78	4 124 763 €	0,42
	Total	3 520	70,61	7 124	59,36	575 836 276 €	59,18

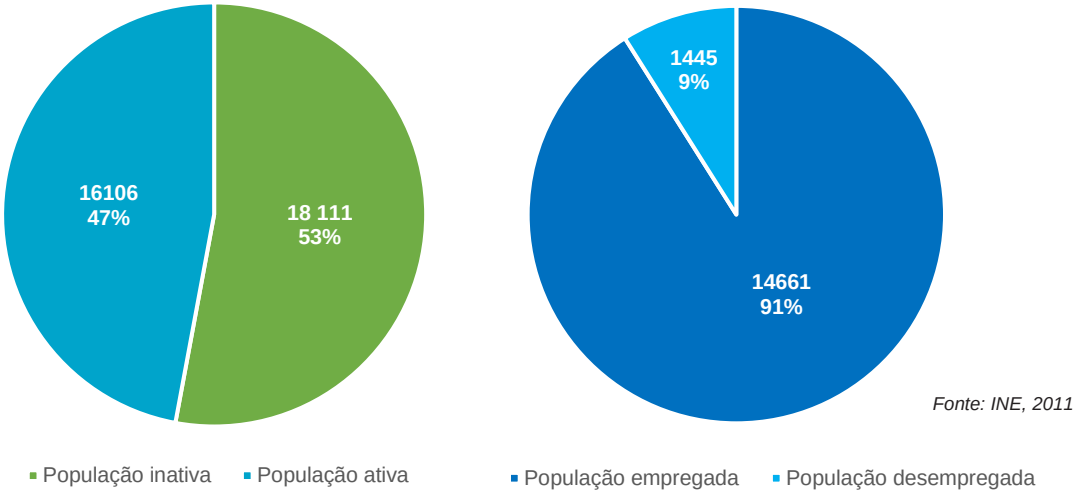
Fonte: INE, 2020

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica, em 2020

4.2. População ativa e emprego/desemprego

Pela **Figura 23,** pode constatar-se que o município de Cantanhede é composto por 53% de população inativa (18 111 pessoas) e por 47% de população ativa (16 106 pessoas). Neste último grupo constata-se que a grande maioria (91%) enquadra-se no grupo da população empregada (14

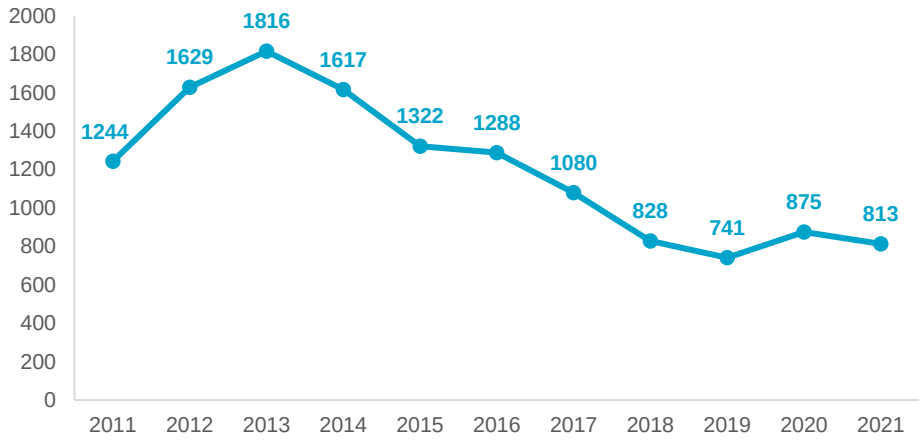
661 pessoas) e apenas uma pequena proporção (9%) se insere no grupo da população desempregada (1 445 pessoas).



Fonte: INE, 2011

Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º 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 2013, atingindo o máximo do período em análise com 1 816 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo de 1 075 inscritas/os, atingindo o valor mais baixo (741 inscritas/os). No ano seguinte registou-se um ligeiro aumento seguido de uma ligeira diminuição em 2021, fixando-se nos 813 inscritas/os.

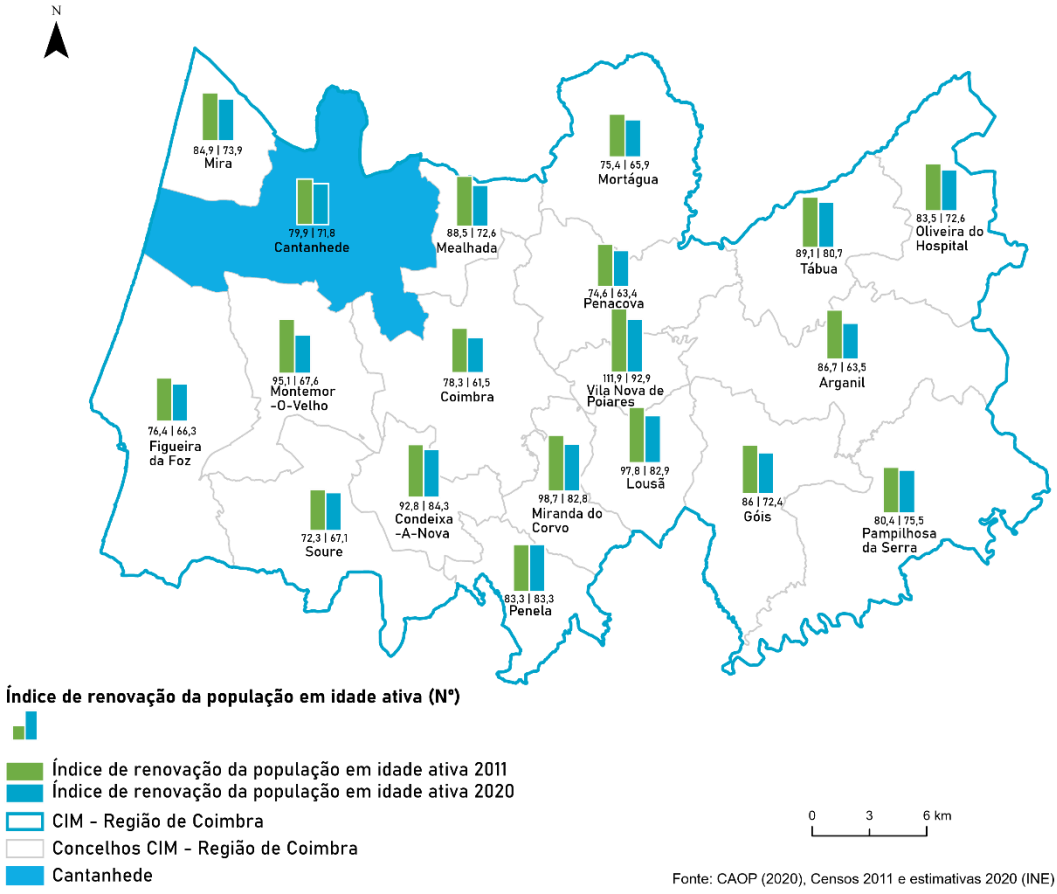


Fonte: Pordata, 2011 a 2021

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

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa[24], verifica-se um decréscimo de 2011 para 2020 em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). O município de Cantanhede registou, em 2011, um valor de 79,9 e, em 2020, de 71,8. 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



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

A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade. No município de Cantanhede destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (7 872 pessoas) como para a população desempregada (830 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (3 316 população empregada e 325 desempregada). A população desempregada (9 pessoas) e empregada (118 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 (10^2) pessoas com 55-64 anos).

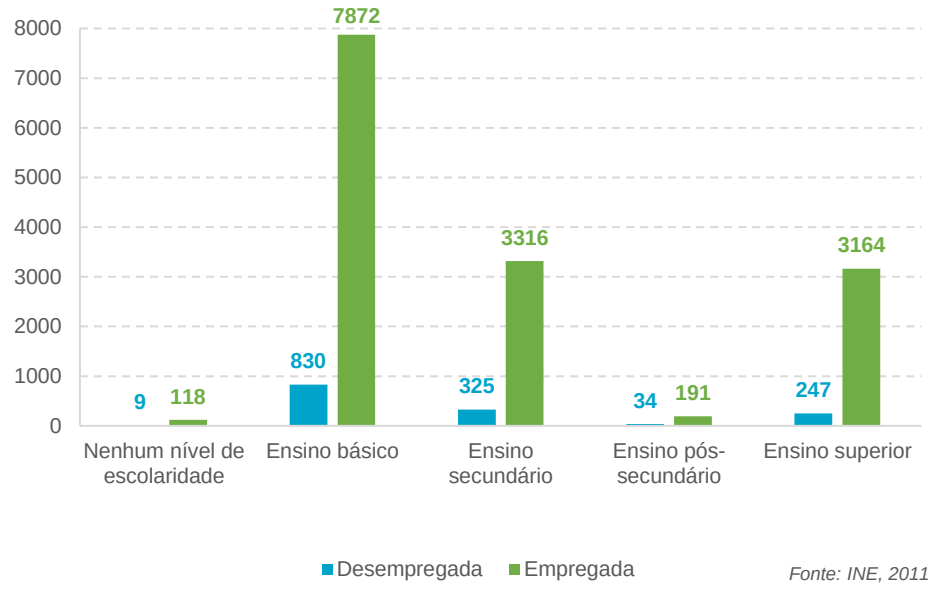


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade

No que concerne à taxa de desemprego[25], a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído no município de Cantanhede (17,8%), na CIM-RC (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetua-se Portugal que regista uma maior taxa de desemprego na população sem nenhum nível de escolaridade (20,3%), o que ocupa o último lugar no município (7,6%). O ensino superior é o segundo nível de escolaridade que contabiliza uma menor taxa de desemprego no município e o último nas restantes unidades geográficas de referência em análise, sendo que o valor observado no município é mais baixo do que nos restantes territórios em análise (**Figura 26**).

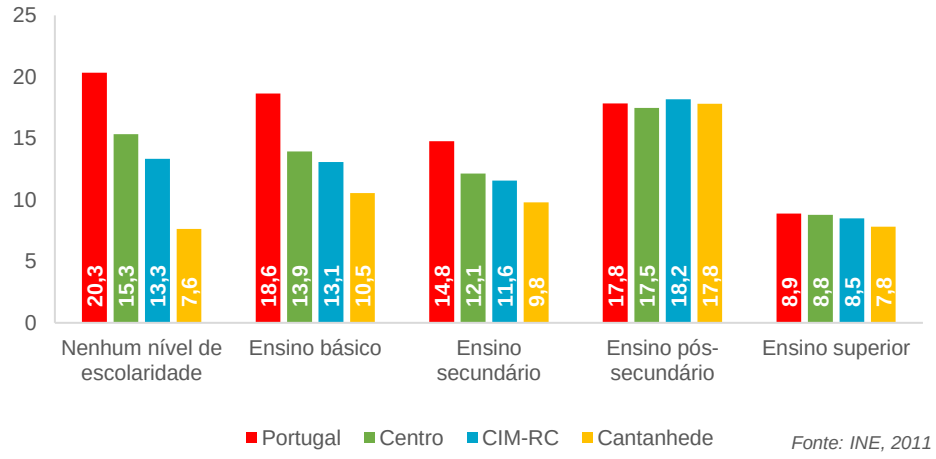
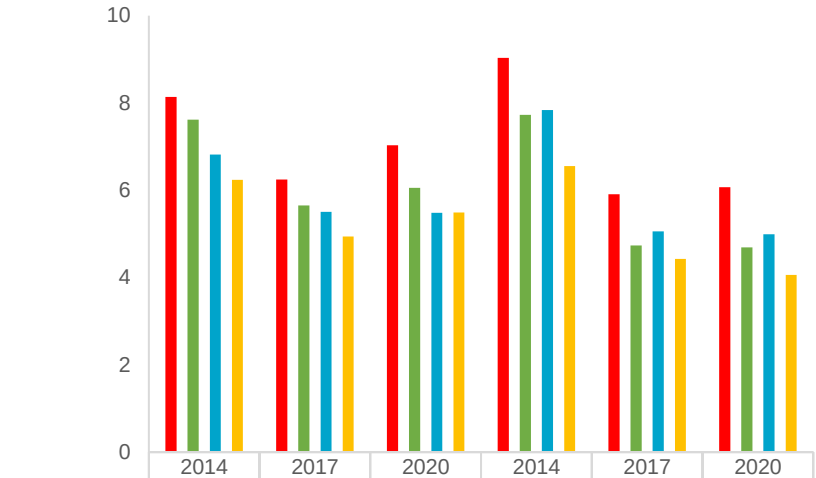


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade, em 2011

[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 2020 (**Figura 27**). A maior discrepância registou-se em 2020, contabilizando-se 5,5% do sexo feminino e 4,1% do sexo masculino. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

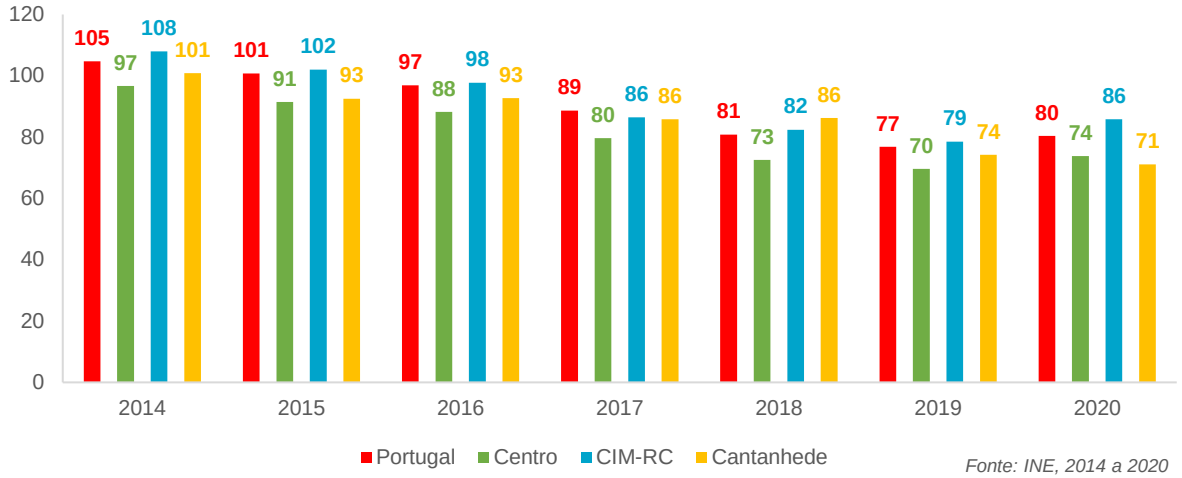


	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	8,1	6,2	7,0	9,0	5,9	6,1
Centro	7,6	5,7	6,1	7,7	4,7	4,7
CIM-RC	6,8	5,5	5,5	7,8	5,1	5,0
Cantanhede	6,2	4,9	5,5	6,6	4,4	4,1

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 em 2014, o número de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego era superior ao número de homens. Em 2019, contabilizaram-se 74 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**). Contudo, em 2020, verifica-se um ligeiro decréscimo, registando-se 71 homens por cada 100 mulheres com subsídio de desemprego. Verifica-se assim que, de 2014 para 2020, foram registados menos 30 homens por cada 100 mulheres com subsídio. A CIM-RC e Portugal seguiram a mesma tendência do município, registando mais homens do que mulheres com subsídio em 2014 e 2015, ao contrário da região Centro.



Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 28. Relação de masculinidade (%) 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 17,74%, em 2014 e de 17,18%, em 2020. No entanto, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo feminino (-247€) e no sexo masculino (-322€). Esta tendência foi igualmente registada na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

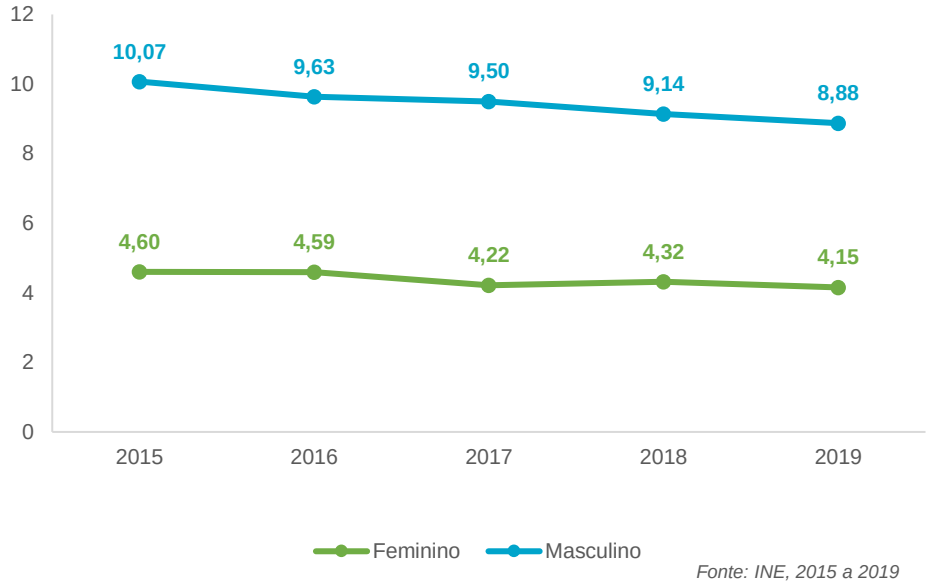
Unidade geográfica	*2014*			*2020*		
	Feminino	*Masculino*	*Disparidade (%)*	*Feminino*	*Masculino*	*Disparidade (%)*
Portugal	3135	3636	-13,78	3050	3268	-6,67
Centro	2902	3476	-16,51	2812	3170	-11,29
CIM – Região de Coimbra	3046	3645	-16,43	2877	3259	-11,72
Cantanhede	**2893**	**3517**	**-17,74**	**2646**	**3195**	**-17,18**

Fonte: INE, 2014 e 2020

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

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as[26], por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 8,88% e o sexo feminino nos 4,15%, o que representa uma diferença de 4,73 p.p.. Porém, verifica-se que a percentagem de empregadores sofreu um decréscimo gradual de 1,19 p.p. entre 2015 e 2019, assim como as empregadoras (-0,45 p.p.).

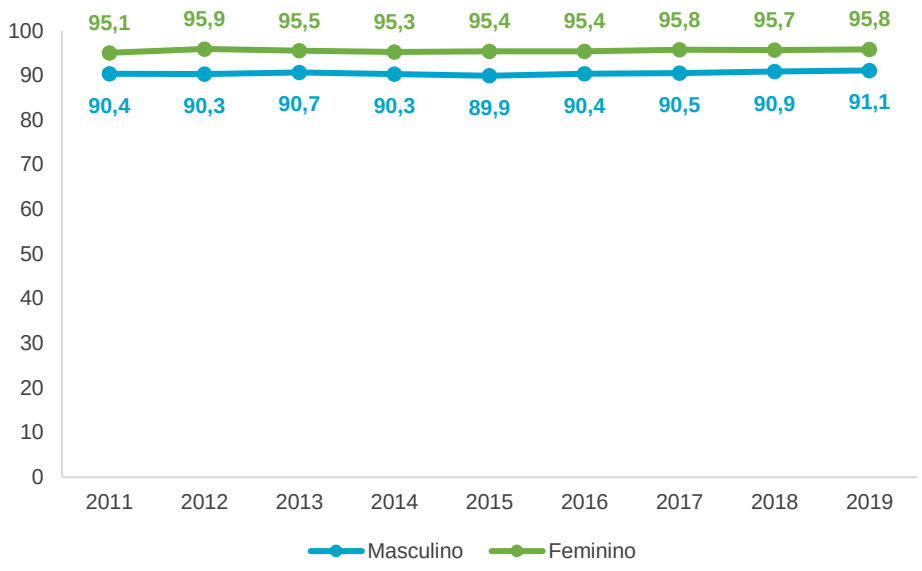


Fonte: INE, 2015 a 2019

Figura 29. Evolução do peso das/os 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 mulheres trabalhadoras por conta de outrem foi sempre superior face à dos homens, embora com valores mais aproximados e muito lineares. Tanto o sexo feminino como o sexo masculino registaram um ligeiro aumento de 2011 para 2019 (0,7 p.p., respetivamente). Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 95,8% e o sexo masculino nos 91,1%.

[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.



Fonte: Pordata, 2011 a 2019

Figura 30. Evolução do peso das/os 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 (69,27% e 65,94%, 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 aumentou de 2011 para 2019. No caso dos homens, este tipo de contratação passou de 25,49% para 30,73%. No que se refere às mulheres, esse aumento foi maior – de 25,76% para 34,06%. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

[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
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
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
Cantanhede	**74,51**	**74,24**	**69,27**	**65,94**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**0,00**	**25,49**	**25,76**	**30,73**	**34,06**

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 (97,30%) como o feminino (94,24%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um aumento relativamente ao ano de 2011, de 0,57 p.p. no caso do sexo masculino e de 0,39 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 de Coimbra	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Cantanhede	**96,73**	**93,85**	**97,30**	**94,24**	**3,27**	**6,15**	**2,70**	**5,76**

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 67,20% das mulheres se encontravam maioritariamente afetas ao setor dos serviços, percentagem que diminuiu em relação a 2013 (67,36%). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 29,24% e no setor primário de 3,56%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor da indústria, construção, energia e água, com 59,87%, seguido do setor dos serviços, com 35,96%, e por fim o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 4,18%. No setor secundário o número de trabalhadores tem sofrido um decréscimo, contrariamente ao que se verificou nos setores primário e 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%) trabalhavam 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 de Coimbra	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Cantanhede	**1,59**	**2,57**	**3,56**	**4,18**	**31,05**	**62,64**	**29,24**	**59,87**	**67,36**	**34,79**	**67,20**	**35,96**

Fonte: Pordata, 2013 e 2019

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

4.4. Remuneração base média e ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem

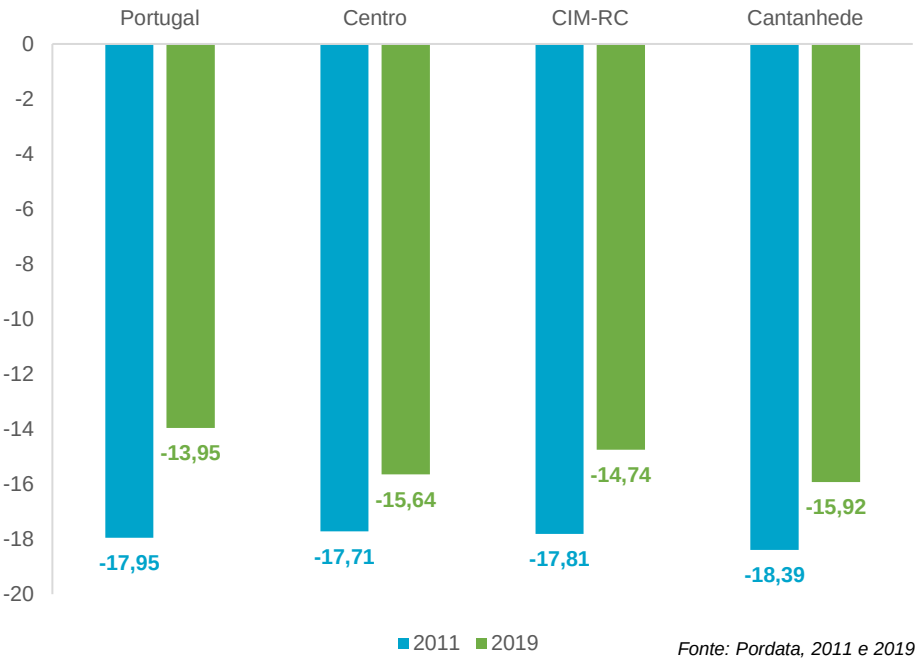
O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino aufere substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 807,5€ de salário base e os trabalhadores, 960,4€ ou seja, uma diferença de 152,9€ na remuneração entre ambos os sexos. No total verificou-se um aumento de 12,18% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 889,8€. Este aumento refletiu-se em 15,01% no caso das mulheres, e em 11,64% nos homens, com uma diferença de 3,37 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, no município de Cantanhede o sexo feminino aufere uma remuneração média mensal inferior à da CIM-RC (817€) e de Portugal (920,1€), mas superior à da região Centro (801,4€). Quanto ao sexo masculino, a remuneração é maior no município do que na CIM-RC (958,3€) e na região Centro (950€), mas inferior à de Portugal (1069,3€).

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
Cantanhede	**793,2**	**889,8**	**702,1**	**807,5**	**860,3**	**960,4**	**12,18**	**15,01**	**11,64**

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 Cantanhede, as disparidades diminuíram (-2,47 p.p.), embora as mulheres continuem a receber menos do que os homens.



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 123,3€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo

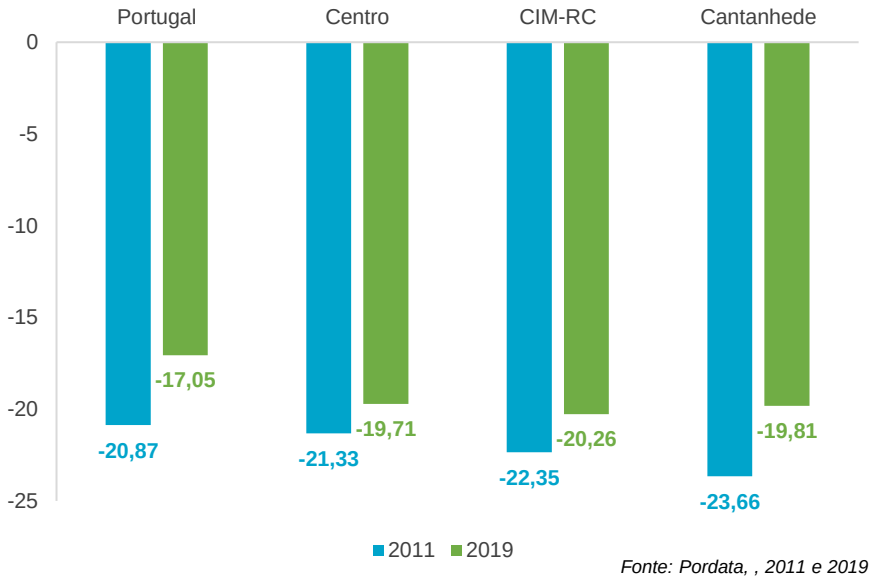
masculino foi sempre superior ao do sexo feminino em 2011 e 2019. A variação entre estes anos no sexo feminino foi de 17,36%, passando de 814,7€ para 956,1€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 11,72%, contabilizando 1 067,2€ em 2011, e 1 192,3€ em 2019.

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
Cantanhede	**960**	**1083,3**	**814,7**	**956,1**	**1067,2**	**1192,3**	**12,84**	**17,36**	**11,72**

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 -19,81%, no município de Cantanhede, o que significa que as mulheres recebiam menos 19,81% face aos homens. Esta desigualdade diminuiu de 2011 para 2019 (-3,85 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

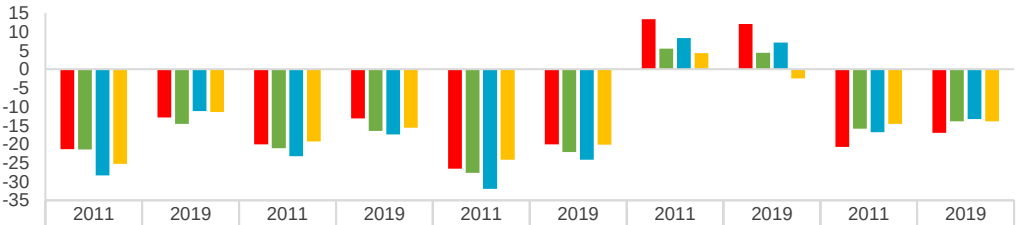
mais bem remunerada no sexo masculino e no sexo feminino é a da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca (1 118,5€ e 990,8€, respetivamente). A atividade económica menos bem remunerada é a da construção para o sexo masculino (812,7€) e a dos serviços para o sexo feminino (791,9€). Em todas as atividades económicas os homens auferiram mais do que as mulheres, ao inverso do que verificou nas unidades geográficas de referência em que na atividade económica da construção as mulheres recebiam mais.

Atividade económica	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	**889,8**	892,8	883,2	1001,5
Masculino	**960,4**	958,3	950	1069,3
Feminino	**807,5**	817	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	**1064,6**	815,6	797,1	820,9
Masculino	**1118,5**	844,9	835,5	852
Feminino	**990,8**	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	**928,6**	930,1	931,3	948
Masculino	**973,6**	982,9	980,7	988,3
Feminino	**821,1**	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	**957,8**	947,5	957	962,8
Masculino	**1027,2**	1044,5	1041,7	1044,8
Feminino	**820,1**	791,9	810,9	835,4
Construção	**810,7**	814,6	797,6	851,7
Masculino	**812,7**	808,9	794,2	841,6
Feminino	**792,7**	866,1	829,1	942,8
Serviços	**841,1**	876,7	854,5	1030,9
Masculino	**919,9**	945,6	925,6	1131,6
Feminino	**791,9**	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. Em Cantanhede, neste setor as mulheres auferiam mais 4,3% do que os homens em 2011, mas em 2019 receberam menos 2,5% (**Figura 33**). A maior desigualdade na remuneração base média mensal entre os sexos foi registada em 2011 no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, em que as mulheres recebiam menos 25,3% 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. A maior desigualdade registada em 2019 no município foi no setor das indústrias transformadoras (-20,2%).



	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		Indústria, construção, energia e água		Indústrias transformadoras		Construção		Serviços	
Portugal	-21,3	-12,9	-20,1	-13,1	-26,6	-20,0	13,3	12,0	-20,7	-17,0
Centro	-21,4	-14,6	-21,1	-16,4	-27,7	-22,2	5,5	4,4	-15,9	-13,9
CIM-RC	-28,4	-11,2	-23,3	-17,4	-31,9	-24,2	8,3	7,1	-16,8	-13,3
Cantanhede	-25,3	-11,4	-19,3	-15,7	-24,2	-20,2	4,3	-2,5	-14,6	-13,9

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica

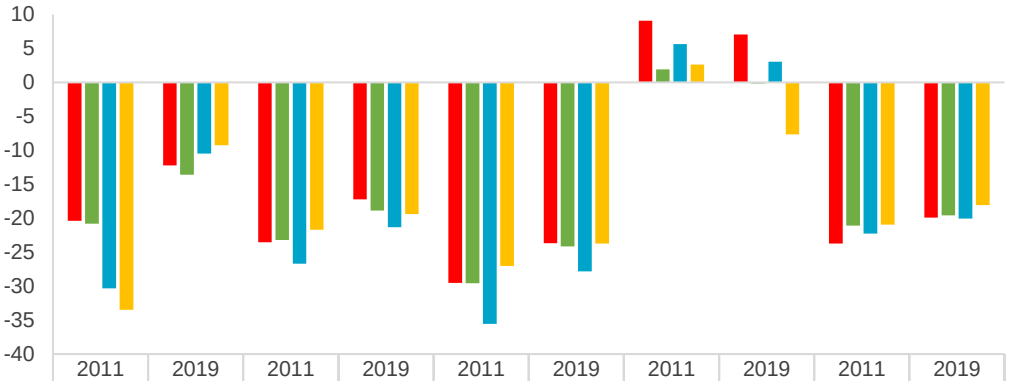
Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e por sexo (**Quadro 14**), verifica-se que, tal como analisado anteriormente, em todas as atividades económicas os homens auferiram mais do que as mulheres no município de Cantanhede, apesar de se observar na CIM-RC, na região Centro e em Portugal que no setor da construção as mulheres recebiam mais. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca no caso dos homens (1 310,4€) e das mulheres (1 189,4€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se na construção para o sexo masculino (1 005,5€) e para o sexo feminino (928,5€).

Atividade económica	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	**1083,3**	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	**1192,3**	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	**956,1**	962,1	943,2	1084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	**1259,4**	940,5	915,6	943,7
Masculino	**1310,4**	972	956,5	977,6
Feminino	**1189,4**	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	**1146,6**	1144,8	1131,1	1143,5
Masculino	**1216,1**	1225,6	1200,6	1208,3
Feminino	**980,4**	964,1	973,8	1000,1
Indústrias transformadoras	**1187,4**	1162	1157,9	1152,9
Masculino	**1289,9**	1301,2	1270,5	1270,7
Feminino	**984**	938,8	963,7	970
Construção	**997,8**	988,7	964,8	1024,9
Masculino	**1005,5**	985,7	965	1017,8
Feminino	**928,5**	1015,7	963,4	1089,6
Serviços	**1012,3**	1072,6	1036,6	1242,4
Masculino	**1139**	1204,8	1162,4	1387,2
Feminino	**933,2**	963,4	934,8	1110,9

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es 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 Cantanhede, houve uma diminuição de 2011 para 2019 em todos os setores de atividade. Em contrapartida, no setor da construção, em 2011, as mulheres auferiam mais 2,6% do que os homens e em 2019 passaram a receber menos 7,7%. De realçar ainda que neste último setor nas unidades geográficas de referência, com a exceção do ano de 2019 na região Centro, as mulheres recebiam sempre mais do que os homens.



	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		Indústria, construção, energia e água		Indústrias transformadoras		Construção		Serviços	
Portugal	-20,4	-12,2	-23,6	-17,2	-29,5	-23,7	9,1	7,1	-23,7	-19,9
Centro	-20,8	-13,6	-23,2	-18,9	-29,6	-24,1	1,9	-0,2	-21,1	-19,6
CIM-RC	-30,3	-10,5	-26,7	-21,3	-35,6	-27,9	5,6	3,0	-22,3	-20,0
Cantanhede	-33,5	-9,2	-21,7	-19,4	-27,0	-23,7	2,6	-7,7	-20,9	-18,1

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es 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 todos os níveis de qualificação. As disparidades entre homens e mulheres são maiores nos quadros superiores (426,9€) e nas/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa (379,3€). No total, a média da remuneração base é de 960,4€ no sexo masculino e de 807,5€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 152,9€.

Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação, tal como no município.

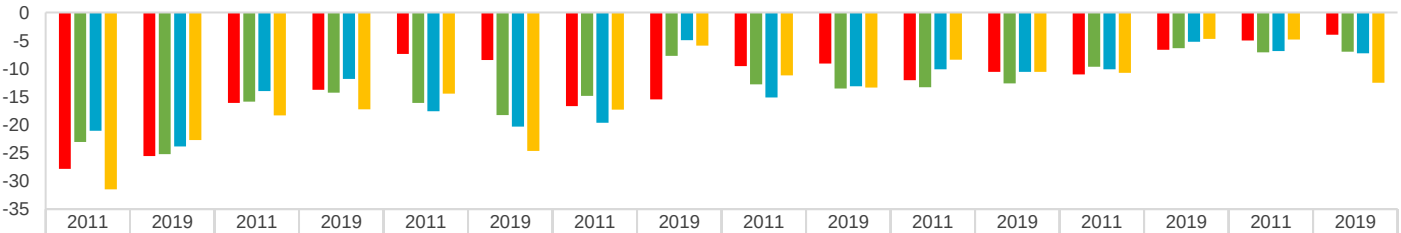
Nível de qualificação	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	**889,80**	892,80	883,20	1001,50
Masculino	**960,40**	958,30	950,00	1069,30
Feminino	**807,50**	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	**1629,70**	1706,40	1708,70	2097,00
Masculino	**1880,70**	1929,70	1941,50	2378,20
Feminino	**1453,80**	1469,50	1452,00	1770,90
Quadros médios	**1330,90**	1238,80	1283,30	1481,50
Masculino	**1451,60**	1319,70	1374,70	1587,70

Nível de qualificação	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Feminino	**1201,50**	1163,30	1178,20	1369,30
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	**1431,90**	1209,00	1225,50	1397,10
Masculino	**1538,80**	1299,20	1302,10	1442,60
Feminino	**1159,50**	1035,30	1064,20	1320,80
Profissionais altamente qualificados/as	**1070,70**	992,70	1000,80	1161,10
Masculino	**1103,90**	1016,00	1037,90	1256,00
Feminino	**1038,90**	966,00	957,50	1061,80
Profissionais qualificados/as	**840,20**	790,50	795,40	809,40
Masculino	**882,10**	831,40	837,20	840,40
Feminino	**764,20**	722,20	723,90	764,10
Profissionais semiqualificados/as	**664,80**	669,80	688,70	698,20
Masculino	**707,80**	715,10	741,60	740,60
Feminino	**632,80**	639,70	647,80	662,50
Profissionais não qualificados/as	**624,00**	630,70	635,10	647,40
Masculino	**643,40**	649,70	658,30	667,70
Feminino	**613,20**	615,90	616,30	623,50
Praticantes e aprendizes/as	**653,30**	662,60	661,00	655,70
Masculino	**702,80**	686,10	682,20	667,60
Feminino	**614,80**	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 no nível de encarregados/as, contramestres e chefes de equipa, com uma diferença de 24,6% relativamente aos homens. Nas unidades geográficas de referência os homens auferiram sempre mais do que as mulheres, tal como no município. As desigualdades nas remunerações entre os sexos aumentaram de 2011 para 2019 nas/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa (10,1 p.p.), nas/os profissionais qualificadas/os (2,2 p.p.), nas/os profissionais semiqualificadas/os (2,2 p.p.) e nas/os praticantes e aprendizas/es (7,7 p.p.), e diminuíram nos restantes níveis de qualificação.



	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	Quadros superiores		Quadros médios		Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa		Profissionais altamente qualificados/as		Profissionais qualificados/as		Profissionais semiqualificados/as		Profissionais não qualificados/as		Praticantes e aprendizes	
Portugal	-27,8	-25,5	-16,1	-13,8	-7,4	-8,4	-16,7	-15,5	-9,6	-9,1	-12,1	-10,5	-11,0	-6,6	-5,0	-4,0
Centro	-23,1	-25,2	-15,9	-14,3	-16,1	-18,3	-14,9	-7,7	-12,8	-13,5	-13,3	-12,6	-9,7	-6,4	-7,1	-7,0
CIM-RC	-21,0	-23,8	-14,0	-11,9	-17,6	-20,3	-19,6	-4,9	-15,1	-13,1	-10,1	-10,5	-10,1	-5,2	-6,9	-7,2
Cantanhede	-31,5	-22,7	-18,3	-17,2	-14,5	-24,6	-17,3	-5,9	-11,2	-13,4	-8,4	-10,6	-10,7	-4,7	-4,8	-12,5

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es 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 todos os níveis de qualificação. As maiores discrepâncias entre os sexos registadas foram nos quadros superiores (460,8€) e nos/as encarregados/as, contramestres e chefes de equipa (432,6€). No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1 192,3€ para os homens e em 956,1€ para as mulheres, traduzindo-se assim numa diferença de 236,2€ 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	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	**1083,3**	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	**1192,3**	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	**956,1**	962,1	943,2	1084,7
Quadros superiores	**1812,3**	1987,0	1951,6	2445,5
Masculino	**2083,2**	2284,9	2231,5	2787,7
Feminino	**1622,4**	1671,1	1643,1	2048,6
Quadros médios	**1604,3**	1478,7	1527,0	1773,0
Masculino	**1782,6**	1612,7	1658,7	1916,9
Feminino	**1413,1**	1353,4	1375,5	1621,0
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	**1649,8**	1483,0	1483,6	1679,6
Masculino	**1771,6**	1602,0	1583,7	1746,5

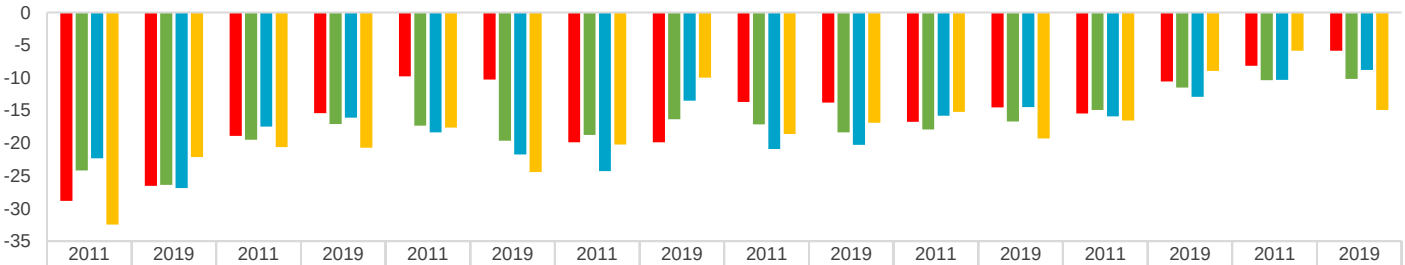
Nível de qualificação	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Feminino	**1339,0**	1254,1	1273,0	1567,2
Profissionais altamente qualificados/as	**1271,7**	1248,2	1257,8	1430,7
Masculino	**1339,7**	1332,2	1360,3	1584,5
Feminino	**1206,4**	1152,1	1138,0	1269,9
Profissionais qualificados/as	**1057,1**	995,4	980,3	991,1
Masculino	**1124,5**	1077,2	1051,3	1049,9
Feminino	**934,9**	858,9	858,6	905,3
Profissionais semiqualificados/as	**832,3**	816,6	841,6	844,7
Masculino	**935,9**	894,3	928,8	917,0
Feminino	**755,3**	764,8	773,9	783,8
Profissionais não qualificados/as	**744,8**	756,9	757,3	770,5
Masculino	**790,4**	816,0	808,6	809,7
Feminino	**719,6**	710,7	715,7	724,0
Praticantes e aprendizes/as	**782,9**	792,7	793,3	782,4
Masculino	**854,4**	827,1	830,9	803,5
Feminino	**727,1**	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 Cantanhede, em 2019, destacam-se as/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa em que registaram a maior disparidade. Todavia, em 2019, as mulheres recebiam menos 24,4% do que os homens. Nos quadros médios; nas/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa; nas/os profissionais semiqualificadas/os e nas/os praticantes e aprendizas/es, as desigualdades aumentaram de 2011 para 2019 (0,1 p.p., 6,8 p.p., 4,1 p.p. e 9 p.p., respetivamente), nos restantes níveis de qualificação foi registado um decréscimo.

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



	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	Quadros superiores		Quadros médios		Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa		Profissionais altamente qualificados/as		Profissionais qualificados/as		Profissionais semiqualificados/as		Profissionais não qualificados/as		Praticantes e aprendizes/as	
Portugal	-28,8	-26,5	-18,9	-15,4	-9,8	-10,3	-19,9	-19,9	-13,7	-13,8	-16,7	-14,5	-15,5	-10,6	-8,2	-5,8
Centro	-24,2	-26,4	-19,5	-17,1	-17,3	-19,6	-18,7	-16,3	-17,1	-18,3	-17,9	-16,7	-14,9	-11,5	-10,4	-10,1
CIM-RC	-22,3	-26,9	-17,5	-16,1	-18,3	-21,7	-24,3	-13,5	-20,9	-20,3	-15,8	-14,5	-15,9	-12,9	-10,3	-8,8
Cantanhede	-32,5	-22,1	-20,6	-20,7	-17,6	-24,4	-20,2	-9,9	-18,6	-16,9	-15,2	-19,3	-16,6	-9,0	-5,9	-14,9

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 1 567,4€. Apesar disso, a discrepância entre ambos os sexos é de 473,2€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores do que o sexo feminino (1 849,2€ e 1 376€, respetivamente). Por outro lado, verifica-se que quanto menor é o nível de escolaridade, menor é a discrepância entre os sexos. Exemplo disso, são os ganhos médios dos/as trabalhadores/as com o nível inferior ao básico/1.º ciclo, cuja diferença se fixa nos 47,7€.

De realçar ainda o facto de que os ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (901,6€) serem inferiores aos ganhos dos trabalhadores com o ensino básico/1.º ciclo (930,3€).

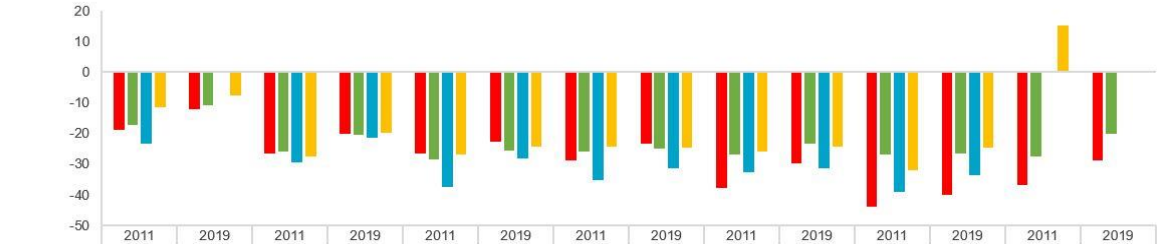
Nível de escolaridade	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	**1083,3**	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	**1192,3**	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	**956,1**	962,1	943,2	1084,7
Inferior ao básico/ 1º ciclo	**722,8**	759,2	786	793,6
Masculino	**753,9**	782,2	823,5	827,7
Feminino	**706,2**	733,7	727,1	735,2
Básico/ 1º ciclo	**846,3**	860,1	874,3	873,7
Masculino	**930,3**	942,8	956,6	951,9

Nível de escolaridade	**Cantanhede**	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Feminino	**737**	761	761	757,5
Básico/ 2º ciclo	**923,2**	924,7	934,1	915,2
Masculino	**1033**	1026,2	1031,8	1003,6
Feminino	**770,4**	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	**970,7**	953,7	947,9	950,1
Masculino	**1077**	1063,6	1047,4	1035,7
Feminino	**798**	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	**1048,1**	1015,9	1015,1	1115,6
Masculino	**1187,5**	1146	1137,8	1249,6
Feminino	**901,6**	870,5	875,7	964
Superior	**1567,4**	1550,4	1544,3	1887,5
Masculino	**1849,2**	1833,7	1825,5	2222,5
Feminino	**1376**	1343	1334,6	1624,9
Ignorado	**716,5**	965,7	967,3	1088,6
Masculino	**-**	1030,3	1032,6	1148,3
Feminino	**700,9**	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

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 básico/3.º ciclo, cujo valor aumentou 0,1 p.p. de 2011 para 2019. Nas unidades geográficas de referências, as desigualdades diminuíram em todos os níveis de ensino.

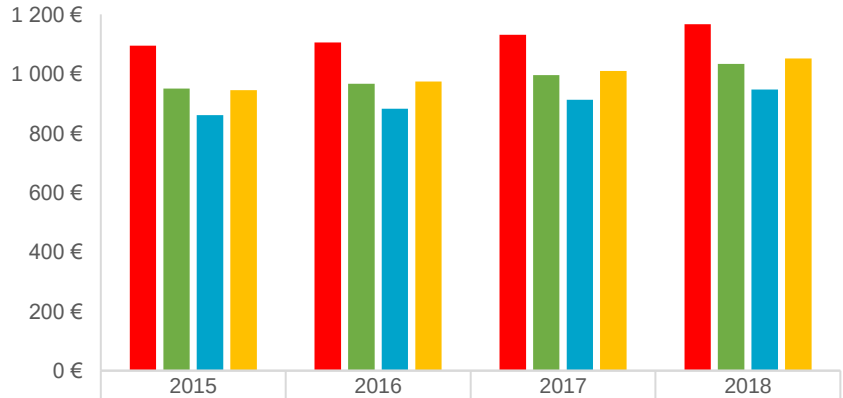


	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019	2011	2019
	Inferior ao básico / 1º ciclo		Básico / 1º ciclo		Básico / 2º ciclo		Básico / 3º ciclo		Secundário e Pós Secundário		Superior		Ignorado	
Portugal	-18,8	-12,2	-26,6	-20,1	-26,7	-22,7	-28,8	-23,4	-37,9	-29,9	-43,8	-40,0	-36,9	-28,9
Centro	-17,1	-10,9	-26,0	-20,4	-28,4	-25,6	-25,9	-24,8	-27,0	-23,5	-27,0	-26,4	-27,5	-20,2
CIM-RC	-23,5	-	-29,6	-21,3	-37,4	-28,2	-35,2	-31,5	-32,7	-31,4	-39,2	-33,7	-	-
Cantanhede	-11,6	-7,5	-27,5	-19,7	-26,9	-24,2	-24,4	-24,5	-26,0	-24,3	-32,0	-24,8	15,2	-

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 Cantanhede aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 944,81€, em 2015, para 1 051,27€, em 2018 (**Figura 38**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



	2015	2016	2017	2018
Portugal	1 094,13 €	1 105,57 €	1 130,79 €	1 166,88 €
Centro	950,55 €	966,29 €	995,19 €	1 032,83 €
CIM-RC	861,05 €	882,53 €	912,52 €	947,11 €
Cantanhede	944,81 €	973,66 €	1 009,86 €	1 051,27 €

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 1 192,3€ e no sexo feminino em 956,2€, o que se traduziu numa diferença de 236,1€. Observando a sua evolução, ambos os sexos sofreram um ligeiro aumento de 2013 para 2014, seguido de um ligeiro decréscimo até 2015. A partir deste último ano, ambos registaram um aumento gradual até 2019.

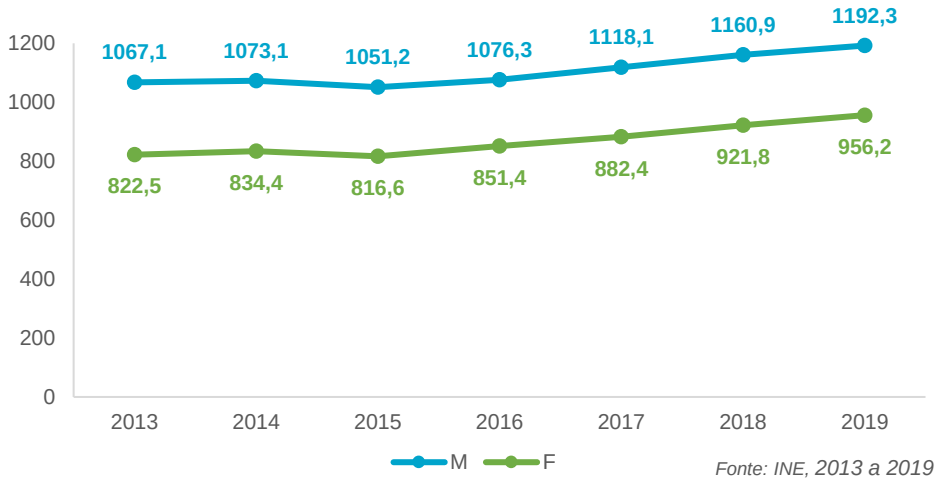


Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra. Como se pode verificar, no município de Cantanhede, tem havido flutuações no poder de compra. Em 2020, o poder de compra foi de 81,18 *per capita*, valore registado após um aumento face a 2017. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município.

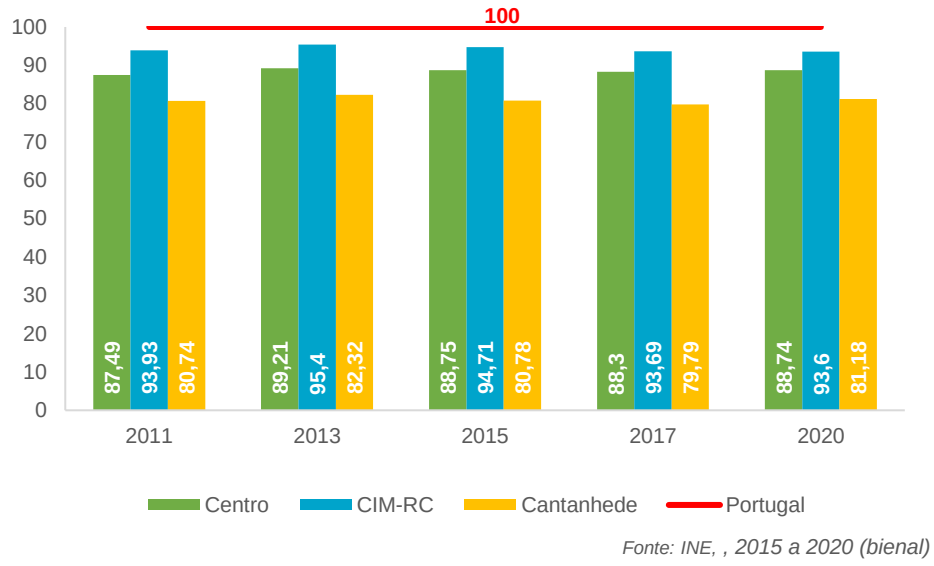


Figura 40. Evolução do poder de compra *per capita*

Comparando o poder de compra do município com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, verifica-se que o município de Cantanhede é o quarto município com o poder de compra *per capita* mais alto (81,18). O município com maior poder de compra *per capita* da CIM-RC é o de Coimbra, com 126,28 e o da Figueira da Foz, com 95,09 (**Quadro 18**).

Unidade geográfica	*Poder de compra per capita*
Portugal	100
Centro	88,74
CIM-RC	77,09
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

4 985 empresas instaladas	**12 001** pessoas ao serviço das **empresas**	**973 068 798 € volume de negócios**	**97,37% de microempresas**
70,61% empresas do setor terciário	**53% população inativa** **91% população empregada**	**813 desempregadas/os** inscritas/os no Centro de Emprego	**71,8 índice de renovação da população em idade ativa**
7 872 pessoas empregadas e **830** desempregadas com o **ensino básico**	**Beneficiárias/os subsídio desemprego** **5,5%** mulheres **4,1%** homens	**Valor médio anual subsídio desemprego** **2 646€** mulheres **3 195€** homens	**182 empregadoras** **635 empregadores**
Contrato permanente/sem termo **69,27%** homens **65,94%** mulheres	**Duração do trabalho por tempo completo** **97,3%** homens **94,24%** mulheres	**67,2% mulheres no setor dos serviços**	**59,87% homens no setor da indústria, construção, energia e água**
Remuneração base média mensal **807,5€ mulheres** **960,4€ homens**	**Ganho médio mensal** **956,1€ mulheres** **1 192,3€ homens**	**Homens recebem mais do que as mulheres em todos os setores de atividade e níveis de qualificação e escolaridade**	**81,18 poder de compra *per capita***

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, 56,4% do sexo masculino e 49,6% 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 (19,9% e 17,7%, respetivamente), enquanto que no ensino superior se verifica o inverso – 16,4% mulheres e 11,2% homens. As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo (12,6% homens e 16,3% mulheres) foram superiores às registadas para o ensino superior no caso dos homens e quase equivalente nas mulheres.

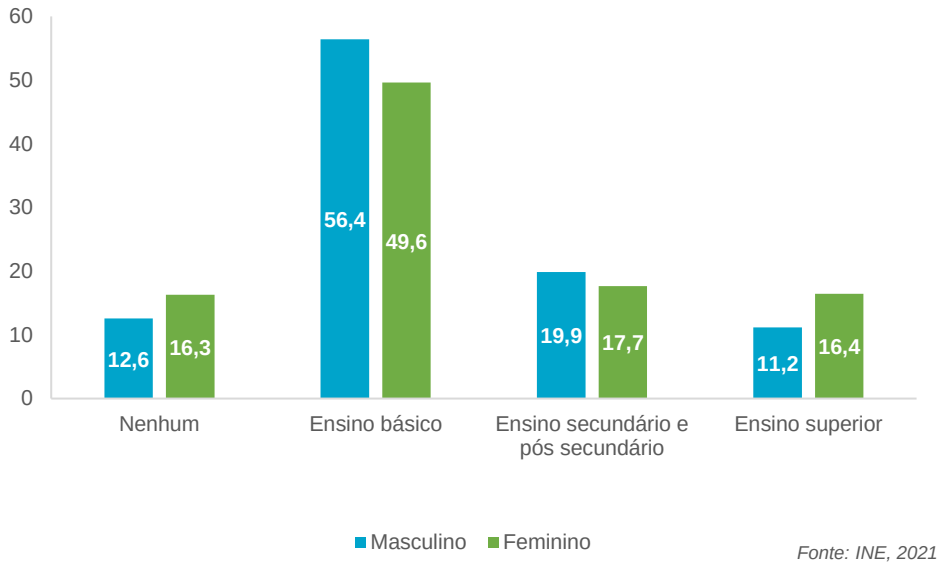
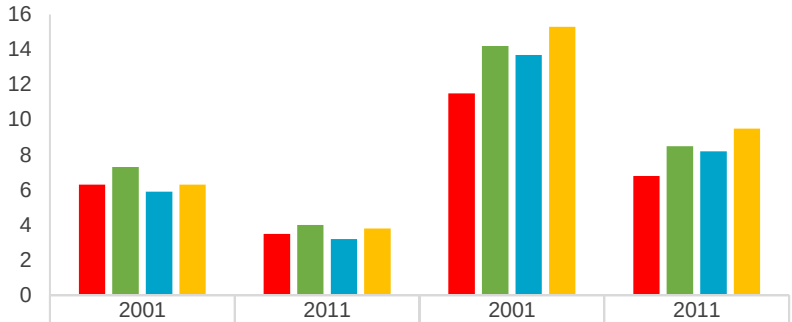


Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo[28], 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 3,8% e, no sexo feminino nos 9,5%. 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.



	Masculino		Feminino	
	2001	2011	2001	2011
Portugal	6,3	3,5	11,5	6,8
Centro	7,3	4,0	14,2	8,5
CIM-RC	5,9	3,2	13,7	8,2
Cantanhede	6,3	3,8	15,3	9,5

Fonte: Pordata, 2001 e 2011

Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo

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

O **Quadro 18** representa a taxa real de escolarização[29] por ciclos de estudo e sexo. Os valores apresentados demonstram que o sexo feminino é dominante em todos os ciclos de estudo, exceto no pré-escolar e no 1.º ciclo em que a taxa é igual para ambos os sexos (100%). O ciclo de estudo em que o sexo feminino fica mais abaixo da totalidade de pessoas com idade correspondente ao ciclo de estudos é o ensino secundário (82,9%) assim como o sexo masculino (69%). Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados no município são mais elevados no 3.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	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
Cantanhede	**100**	**100**	**100**	**100**	**85,5**	**85,3**	**94,7**	**91,4**	**82,9**	**69**

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)

[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 escolarização[30] por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 19**, 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 2.º ciclo e no ensino secundário o sexo masculino encontra-se praticamente todo matriculado (99% e 92%, respetivamente), o mesmo se verifica com o sexo feminino no 2.º ciclo (95,4%). 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, destacando-se o ensino secundário nas alunas (108%) e o 1.º ciclo nos alunos (106,9%) por mais se distanciarem acima da totalidade. De realçar ainda que apenas no ensino secundário, a taxa bruta de escolarização das alunas é superior à dos alunos (108% e 92%, respetivamente). Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, verificam-se diferenças no pré-escolar, no 2.º ciclo e no ensino secundário.

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
Cantanhede	**105,7**	**106,8**	**104**	**106,9**	**95,4**	**99**	**106,2**	**106,3**	**108**	**92**

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

Quanto à taxa de retenção e desistência[31] 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 técnicos/tecnológicos e profissionais no caso dos alunos (9,6%) e nos cursos gerais/científico-humanísticos no caso das alunas (1,7%). As percentagens de retenção/desistência são maiores no sexo masculino em todos os ciclos de estudo, com a exceção do 1.º ciclo.

[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
Cantanhede	**0,4**	**0,2**	**0**	**0,7**	**0,2**	**4,2**	**1,5**	**5,6**	**1,7**	**3,1**	**1,3**	**9,6**

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 927 estudantes inscritas/os, 53,83% são do sexo feminino e 46,17% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (54,14%), nos cursos EFA (educação e formação de adultos) (95,45%) e nos processos RVCC (reconhecimento, validação e certificação de competências (55,88%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em quase todos os cursos existentes, com a exceção do curso de Ciências Socioeconómicas que detém mais alunos.

Nos cursos profissionais, há um equilíbrio entre o número de inscritas/os de ambos os sexos, sendo que a percentagem de alunas matriculadas lidera nos seguintes cursos: Auxiliar de Saúde, Apoio Psicossocial e Controlo de Qualidade Alimentar (78,26%, 98,44% e 71,43%, respetivamente). De realçar ainda que nestes, o curso para Esteticista apenas é composto por alunas.

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Cantanhede	**499**	**53,83**	**428**	**46,17**	**927**
Científico-humanísticos	**301**	**54,14**	**255**	**45,86**	**556**
Ciências e Tecnologias	150	55,15	122	44,85	272

Línguas e Humanidades	87	55,41	70	44,59	157
Ciências Socioeconómicas	33	44,59	41	55,41	74
Artes Visuais	31	58,49	22	41,51	53
Profissionais	**158**	**50,16**	**157**	**49,84**	**315**
Esteticista	30	100	0	0,00	30
Técnica/o Auxiliar de Saúde	18	78,26	5	21,74	23
Técnica/o de Apoio Psicossocial	63	98,44	1	1,56	64
Técnica/o de Controlo de Qualidade Alimentar	5	71,43	2	28,57	7
Técnica/o de Cozinha/Pastelaria	20	35,09	37	64,91	57
Técnica/o de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	2	3,03	64	96,97	66
Técnica/o de Manutenção Industrial – Eletromecânica	5	16,13	26	83,87	31
Técnica/o de Restaurante/Bar	15	40,54	22	59,46	37
Cursos EFA	**21**	**95,45**	**1**	**4,55**	**22**
Processos RVCC	**19**	**55,88**	**15**	**44,12**	**34**

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

5.4. DOCENTES

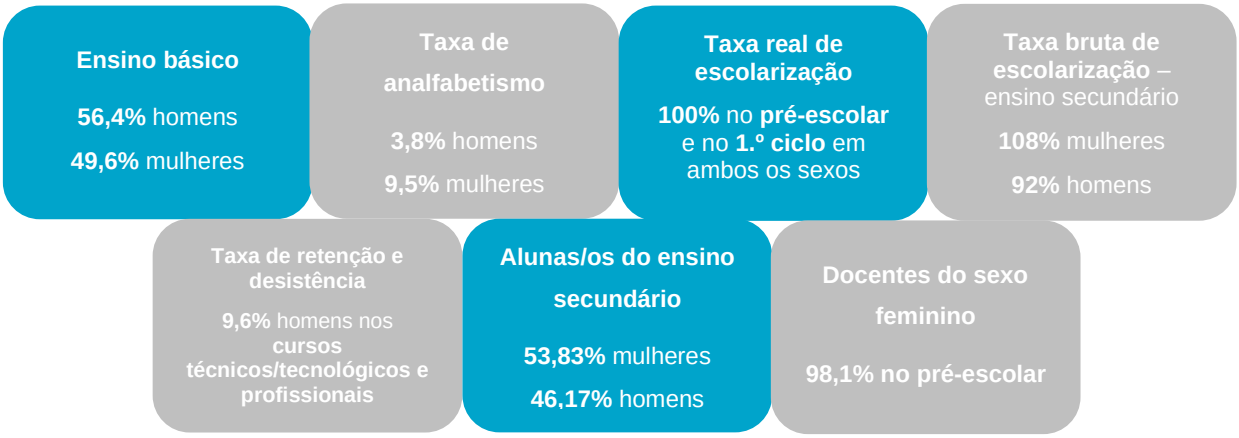
Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 22**), constata-se que no pré-escolar as docentes são quase todas mulheres (98,1%). De um modo geral, no ano letivo 2019/2020 esse número vai diminuindo com o nível de escolaridade, com a exceção do 3.º ciclo e secundário que apresenta valores superiores (70,9%) aos do 2.º ciclo (64,9%). Comparando com o ano letivo 2010/2011, verifica-se que este segue a mesma tendência, sendo que se observou um decréscimo gradual com o aumento dos ciclos de estudo. Nas unidades geográficas de referência observa-se um aumento no pré-escolar, no 1.º ciclo e no 3.º ciclo e secundário e um decréscimo no 2.º ciclo.

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	45,8
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
Cantanhede	**100**	**98,1**	**80,6**	**80,9**	**73,2**	**64,9**	**72,1**	**70,9**	**-**	**-**

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 familiares[32] com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho de Cantanhede destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as com o maior número (2 513). Os núcleos monoparentais de pai com filhas/os são reduzidos (38). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

Local de residência	*Tipo de núcleo familiar*	*Faixa etária das/os filhas/os*			
		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 das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Concelho de Cantanhede	Casal de direito com filhos/as	940	817	756	2513
	Casal de facto com filhos/as	236	108	56	400
	Pai com filhos/as	9	9	20	38
	Mãe com filhos/as	135	132	167	434
	Total	**1320**	**1066**	**999**	**3385**

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 Cantanhede registam uma taxa de cobertura de 181,16% e os jardins de infância de 121,41% (**Quadro 25**).

	Capacidade	N.º de crianças	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	581	840	69,17
Jardins de infância (3-5 anos)	550	453	121,41

Fonte: INE (Censos 2011), GEP – Carta Social (consultada em julho de 2022)

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

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens[33] (**Quadro 25**), no município de Cantanhede, verifica-se que, em 2020, existiam 2 245 beneficiárias/os, e 3 174 descendentes. Refira-se que os valores de 2020 diminuíram em relação a 2014 na ordem das/os 251 beneficiários/as e dos 513 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou o menor número de beneficiárias/os (2020) e de descendentes (2975).

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

Unidade geográfica	Natureza	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	Beneficiárias/os	847395	831948	811287	788967	795541	761538	821050
	Descendentes	1271463	1244842	1210867	1179640	1200803	1145561	1209893

[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.

Centro	***Beneficiárias/os***	168270	163373	158307	153323	152208	145300	161514
	Descendentes	252249	244577	236932	229970	230140	220003	238941
CIM – Região de Coimbra	***Beneficiárias/os***	29595	28736	27633	26751	26863	25242	28200
	Descendentes	42520	41250	39619	38410	38919	36724	40482
Cantanhede	***Beneficiárias/os***	**2496**	**2335**	**2224**	**2171**	**2146**	**2020**	**2245**
	Descendentes	**3687**	**3451**	**3264**	**3182**	**3159**	**2975**	**3174**

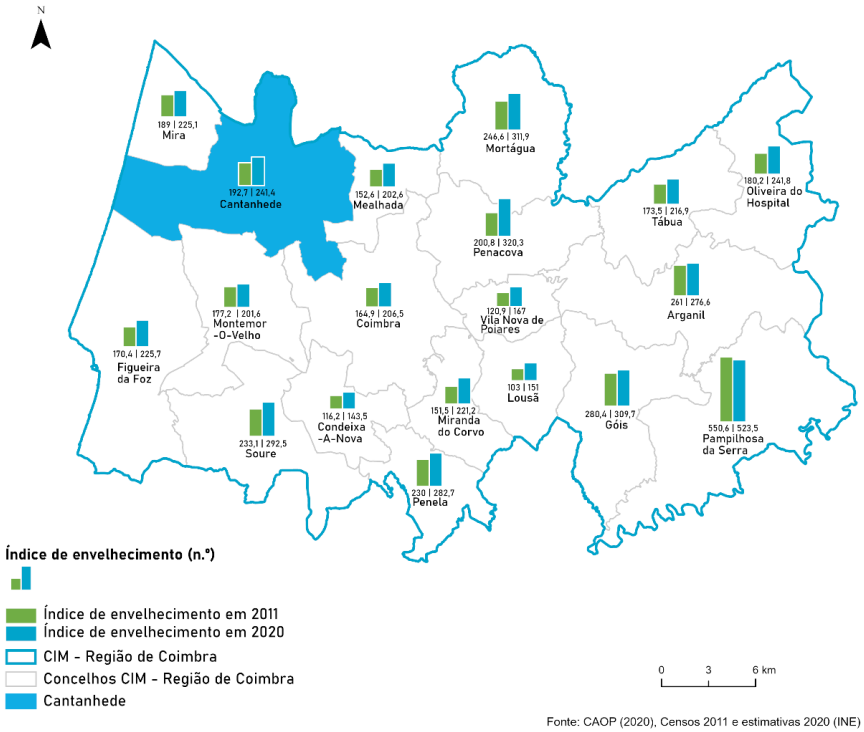
Fonte: INE, 2014 a 2020

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

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento[34], que evidencia que, em 2020, o município de Cantanhede registou um valor 241,4 idosos/as por cada 100 jovens. O índice sofreu um ligeiro aumento de 2011 para 2020, transversal a todo o território, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária de Cantanhede. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, é o nono município com o índice mais elevado.

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

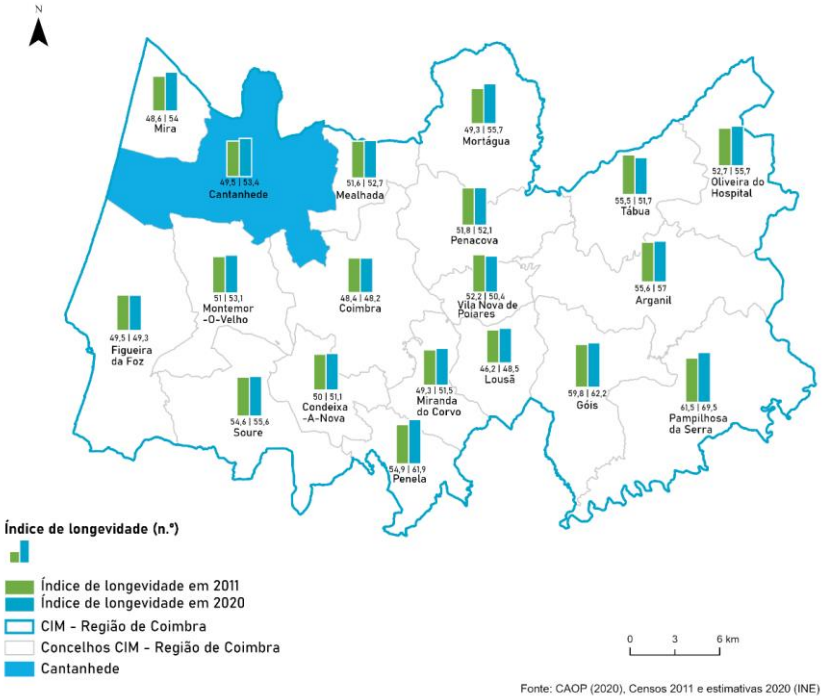


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

[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 (10^2) pessoas dos 0 aos 14 anos).

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade[35], e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 53,4, valor superior ao registado em 2011 (49,5). O município de Cantanhede é o nono município da CIM-RC que registou o índice de longevidade mais elevado em 2020.

Mapa 12. Evolução do índice de longevidade



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 residenciais para idosos (ERPI) (**Quadro 26**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura dos centros de dia de 216,3%, dos serviços de apoio domiciliário de 129,1% e das ERPI de 144,2%.

[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 (10^2) pessoas com 65 ou mais anos).

	Capacidade	N.º de pessoas + 65 anos	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	515	10 374	4,96
Apoio domiciliário	615		5,93
ERPI	512		4,94

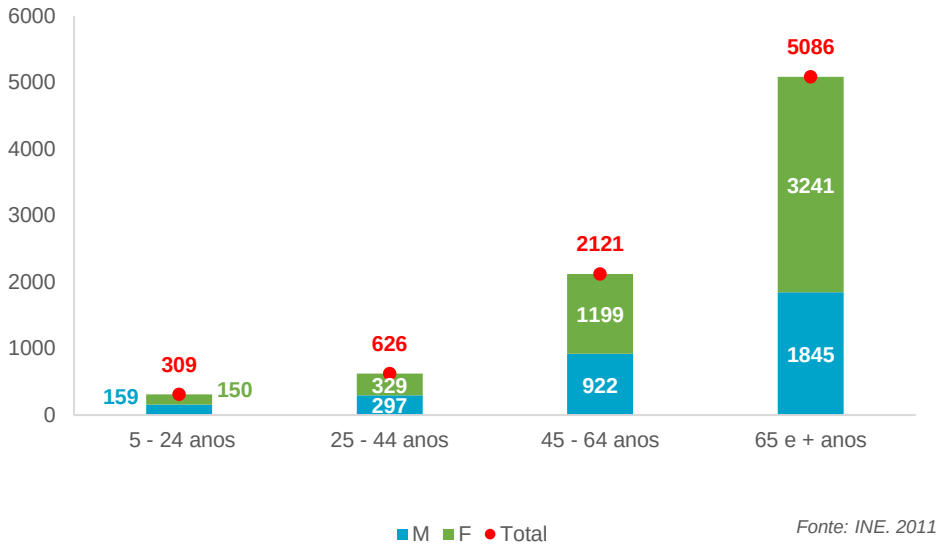
Fonte: INE (Censos 2021), Carta Social (consultada em julho de 2022)

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 5 086 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 2 121 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 todos os grupos etários, exceto no grupo etário dos 5 aos 24 anos, assinalando-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (3 241 mulheres e 1 845 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 (81,79%) enquanto que 18,21% se insere na categoria

da população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 86,91% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 13,09% estão desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (80,04%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo feminino, comparativamente às do sexo masculino (745 e 707, respetivamente). No que concerne à população inativa, verificam-se maiores assimetrias no perfil da população, ainda que, a grande maioria do sexo masculino e do sexo feminino se enquadre na categoria das/os reformadas/os (82,09% e 78,83%, respetivamente). Contudo, é no peso relativo à categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças - 417 pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade e 21 pessoas do sexo masculino.

Condição perante o trabalho	*Total*		*Masculino*		*Feminino*	
	n	*%*	*n*	*%*	*n*	*%*
População ativa	1452	18,21	707	22,62	745	15,36
Empregadas/os	1262	86,91	609	86,14	653	87,65
Desempregadas/os	190	13,09	98	13,86	92	12,35
População inativa	6523	81,79	2418	77,38	4105	84,64
Estudantes	74	1,14	31	1,28	43	1,05
Domésticas/os	438	6,72	21	0,87	417	10,16
Reformadas/os	5221	80,04	1985	82,09	3236	78,83
Incapacitadas/os permanentes	525	8,05	260	10,75	265	6,46
Outros casos	265	4,06	121	5,00	144	3,51

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 Cantanhede existe um equipamento para pessoas adultas com deficiência na tipologia dos “Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão”, “Lar Residencial (Deficiência)”, Residência Autónoma (Deficiência)” – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) – Unidade Funcional de Tocha – com uma capacidade para 50, 22 e 15 utentes, respetivamente (**Quadro 29**).

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	Tocha	Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) – Unidade Funcional da Tocha	50
	Lar Residencial (Deficiência)			22
	Residência Autónoma (Deficiência)			15

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

Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção[36]. Como se pode constatar, em 2020, no município de Cantanhede, o número de beneficiárias e beneficiários desta prestação social diminuiu de 2014 para 2020. Neste último ano em análise, assinalaram-se 250 mulheres e 219 homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiários de rendimento social de inserção foi superior ao de beneficiárias apenas em 2020. Nas unidades geográficas de referência verifica-se a mesma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este tipo de prestação social.

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
Cantanhede	357	263	250	352	295	219

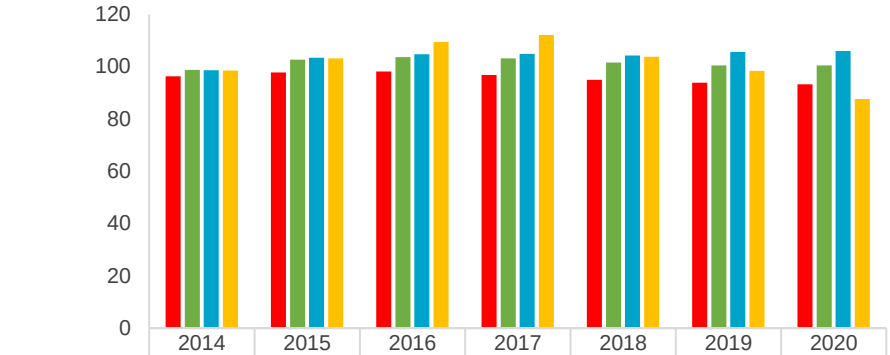
Fonte INE: 2014, 2017 e 2020

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

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 entre 2015 e 2018 (**Figura 44**). Em 2020 contabilizou-se a maior discrepância, com 87,6 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%). Em contrapartida, na região Centro e no território nacional foi em 2016 que se assinalaram os valores mais altos (103,7% e 98,2%,

[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.

respetivamente). De realçar que em Portugal o número de homens foi sempre inferior ao número de mulheres.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	96,4	97,8	98,2	96,9	95,0	93,9	93,3
Centro	98,8	102,7	103,7	103,2	101,7	100,5	100,5
CIM-RC	98,7	103,4	104,9	105,0	104,3	105,7	106,1
Cantanhede	98,6	103,2	109,5	112,2	103,8	98,4	87,6

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 inclusão[37] no município de Cantanhede (**Quadro 31**), constata-se um ligeiro aumento do número de beneficiários/as de 2019 para 2020. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiários a receber a prestação social para a inclusão é ligeiramente superior à das beneficiárias.

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
Cantanhede	**186**	**191**	**174**	**182**

Fonte INE: 2019 e 2020

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

[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.

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 45**), também se verificou um incremento de 1,8 p.p. de 2019 para 2020. Assim, neste último ano, assinalaram-se 95,3 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na CIM-RC e na região Centro também se constatou um aumento de 2,4 p.p. e 0,5 p.p., respetivamente, ao contrário do território nacional que registou um decréscimo (0,5 p.p.).

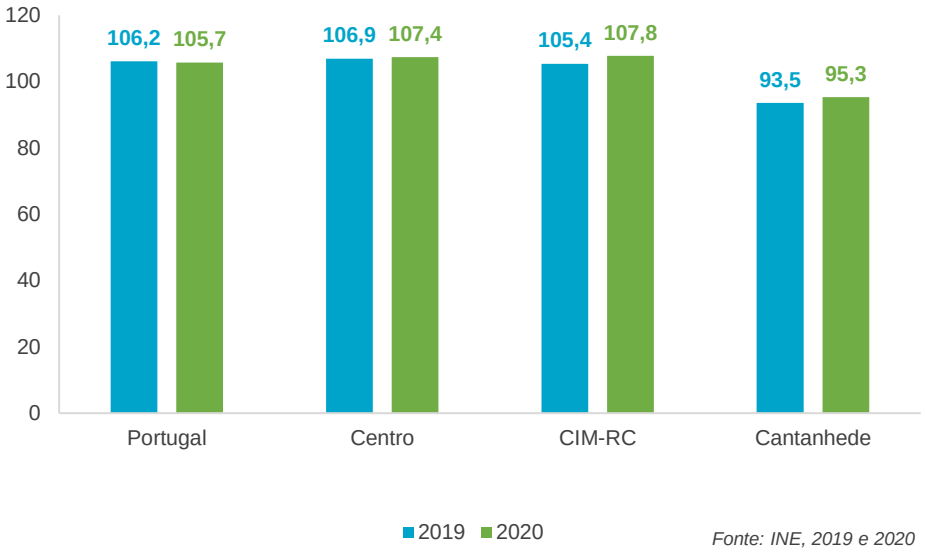
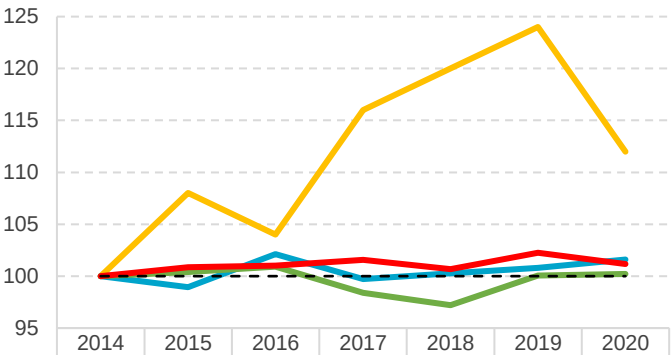


Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por assistência de terceira pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência de terceira pessoa[38] (**Figura 46**) no município de Cantanhede, verifica-se que o número de beneficiárias/os no período em análise foi sempre mais elevado face a 2014. Em 2019 foi registada a maior discrepância em relação ao ano inicial. Nas unidades geográficas de referência observa-se que o número de beneficiárias/os não sofreu grandes alterações em relação a 2014.

[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.



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantanhede	100	108,0	104,0	116,0	120,0	124,0	112,0
CIM-RC	100	98,9	102,1	99,7	100,3	100,8	101,6
Centro	100	100,4	100,9	98,4	97,2	100,0	100,2
Portugal	100	100,9	101,0	101,6	100,7	102,3	101,2
Índice 100 (2014)	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: INE, 2014 a 2020

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

6.4.4. Subsídio de doença

Como se pode observar pelo **Quadro 32,** o número de beneficiários de subsídio de doença[39] sofreu um crescimento de 2015 para 2021. O número de mulheres a receber o subsídio de doença é superior ao dos homens, fixando-se em 1268 em 2021.

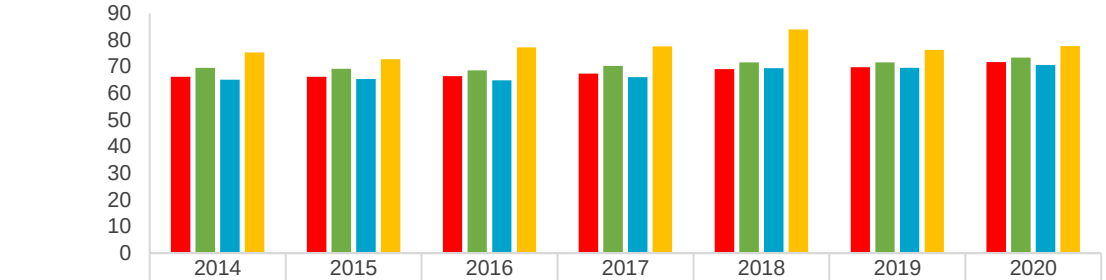
Unidade geográfica	*Feminino*			*Masculino*		
	2015	*2018*	*2021*	*2015*	*2018*	*2021*
Portugal	334 346	405 608	380 845	221 189	280 237	279 519
Centro	70 914	85 874	83 604	49 078	61 483	62 286
CIM - Região de Coimbra	15 153	17 843	16 831	9 902	12 392	12 260
Cantanhede	1 049	1 226	1 268	764	1 029	956

Fonte: INE 2015, 2018 E 2021

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

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

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 47**), o município de Cantanhede registou um decréscimo de 2014 para 2015, seguido de um aumento até 2018. Neste último ano registou-se o valor mais elevado de 83,9%. De realçar que os valores verificados no município em todos os anos do período em análise ultrapassaram os valores das unidades geográficas de referência. Em 2020, totalizaram-se 77,7 homens por cada 100 mulheres a receber o subsídio de doença, valor este superior ao registado na CIM-RC (70,7%), na região Centro (73,4%) e em Portugal (71,7%).



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Portugal	66,2	66,2	66,4	67,4	69,1	69,8	71,7
Centro	69,5	69,2	68,6	70,3	71,6	71,6	73,4
CIM-RC	65,1	65,3	64,9	66,1	69,5	69,6	70,7
Cantanhede	75,4	72,8	77,3	77,6	83,9	76,3	77,7

Fonte: INE, 2014 a 2020

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

6.4.5. Pensionistas

No município de Cantanhede, as/os pensionistas[40] da segurança social diminuíram de 2014 para 2020, em 4,88% - 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 (8 194). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (2 861) e, por fim, por invalidez (577). Todos os tipos de pensão registaram uma diminuição de 2014 para 2020, de 387 pessoas no caso da invalidez, de 159 pessoas por velhice, e de 22 pessoas por sobrevivência. Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição de velhice (**Quadro 33**).

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

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
Cantanhede	**12200**	**11632**	**964**	**577**	**8353**	**8194**	**2883**	**2861**	**-4,88**

Fonte: INE, 2014 a 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 13,65%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 34**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez, em 765€, seguido dos/as pensionistas por velhice, em 593€, e por sobrevivência, em 360€.

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
Cantanhede	**3884**	**4414**	**4185**	**4950**	**4381**	**4974**	**2341**	**2701**	**13,65**

Fonte: INE, 2014 a 2020

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

6.5. Síntese de ação e proteção social

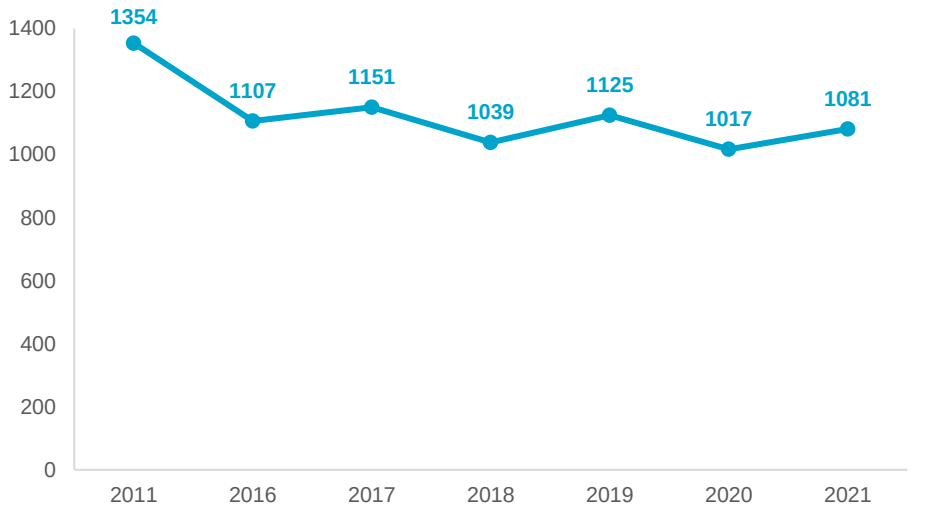
2 513 casais de direito com filhas/os	**Taxas de cobertura** **181,16%** creches **121,41%** jardins de infância	**2 245€** para as/os beneficiárias/os **abono de família para crianças e jovens**	**241,4 índice de envelhecimento**
53,4 índice de longevidade	**Taxas de cobertura** **216,3%** centros de dia **129,1%** apoio domiciliário **144,2%** ERPI	**5 086** pessoas com **mais de 65 anos**, com pelo menos **uma dificuldade**	**População ativa com dificuldade** **707** homens **745** mulheres
População inativa com dificuldade **2 418** homens **4 105** mulheres	**80,04%** da população inativa com dificuldade são **reformadas/os**	**1 equipamento social para pessoas com deficiência**	**RSI diminuição de beneficiários/as de 2014 para 2020: -52 mulheres e -49 homens**
87,6% relação de masculinidade beneficiárias/os Rendimento Social de Inserção	**Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão: 182 homens e 191 mulheres**	**95,3% relação de masculinidade** beneficiárias/os prestação social para a inclusão	**+12% de beneficiárias/os subsídio por assistência de terceira pessoa face a 2014**
Subsídio de doença +219 mulheres e +192 homens em 2021 **face a 2015**	**77,7% relação de masculinidade** beneficiárias/os de subsídio de doença	**11 632 pensionistas da segurança social** 8 194 por velhice	**4 414€ valor médio das pensões da segurança 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 – contra pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, estado, animais de companhia e legislação avulsa - pelas autoridades policiais no município de Cantanhede. Como se pode verificar, em 2021, o número de crimes fixou-se nos 1 081 crimes. A variação do número de crimes de 2011 para 2021 foi de menos 273 crimes.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

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

No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas. Assim, em 2021 foram registados 302 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (64,24%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (19,87%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a honra (9,27%), contra a reserva da vida privada (2,65%), contra a liberdade/autodeterminação sexual (1,99%), contra a vida e "outros" (0,99%) (**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 2021.

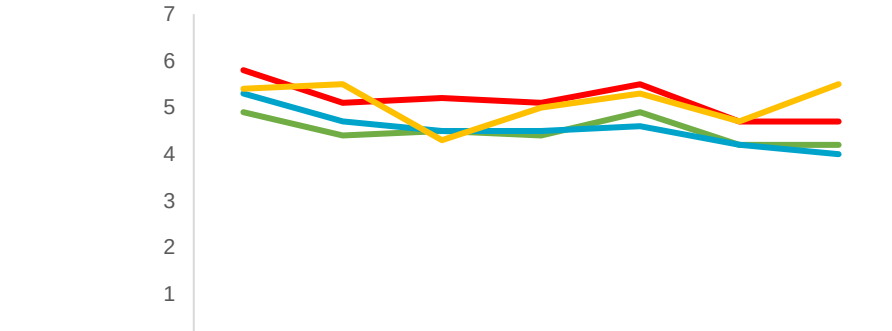
Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	2,16	1,23	3,02	10,86	0,00	0,00	0,99
Contra a integridade física	61,11	60,19	57,36	57,89	67,39	61,94	64,24
Contra a liberdade pessoal	24,07	21,60	17,74	16,78	17,75	18,28	19,87
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual	3,09	2,16	2,64	1,32	2,17	0,00	1,99
Contra a honra	6,79	9,57	10,94	8,88	6,16	12,69	9,27
Contra a reserva da vida privada	0,93	4,01	4,53	1,64	5,43	5,22	2,65
Outros	1,85	1,23	3,77	2,63	1,09	1,87	0,99
Total (n)	**324**	**324**	**265**	**304**	**276**	**268**	**302**

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

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

No que se refere aos crimes contra a integridade física, nos quais se inserem os crimes de violência doméstica, apresenta-se na **Figura 49** a tendência evolutiva da taxa de criminalidade dos mesmos.

Como se pode constatar, houve oscilações da mesma no período em análise. Em 2021, a taxa de criminalidade fixou-se nos 5,5‰, atingindo o valor máximo tal como em 2016. As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, sendo que neste último ano registaram valores mais baixos do que o município.



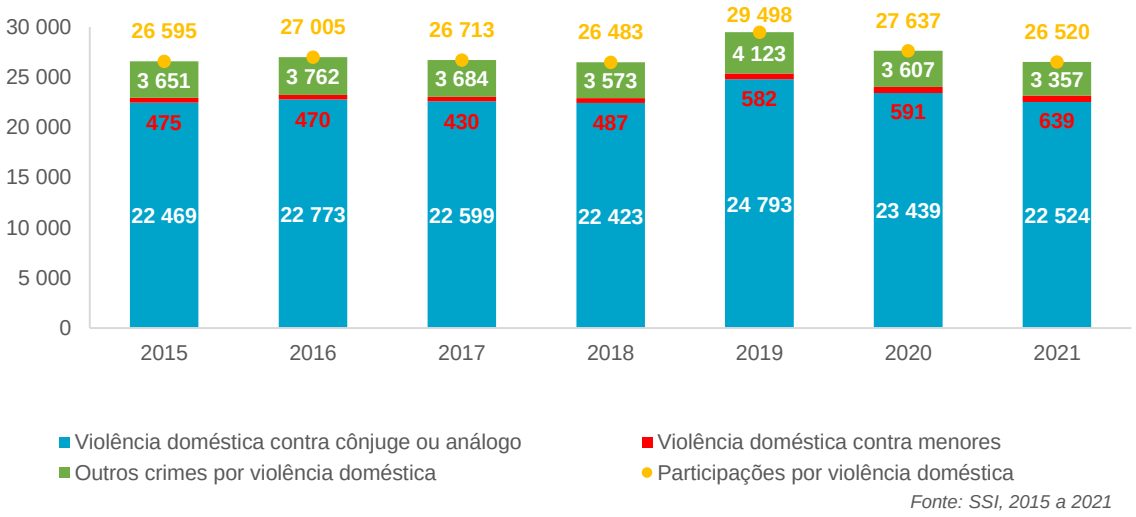
	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	5,8	5,1	5,2	5,1	5,5	4,7	4,7
Centro	4,9	4,4	4,5	4,4	4,9	4,2	4,2
CIM-RC	5,3	4,7	4,5	4,5	4,6	4,2	4
Cantanhede	5,4	5,5	4,3	5	5,3	4,7	5,5

Fonte: INE, 2011, e 2015 a 2021

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

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica[41] 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, das quais 22 524 são 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 no município de Cantanhede, que, como se pode observar, em 2021, contabilizaram-se 108 crimes, o que corresponde a 9,99% do total de crimes registados no município. O ano mais crítico foi o de 2019 (111 crimes) seguido de 2021. 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), tal como no município.

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".

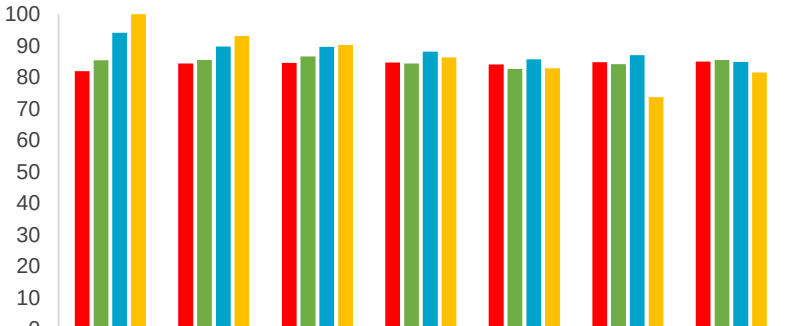
Centro	5176	6,81	5049	8,70	4940	8,33	4949	8,74	5714	9,79	5427	10,20	5260	9,92
CIM - Região de Coimbra	1051	6,86	1080	9,30	977	8,75	940	9,16	1007	9,60	1051	10,73	1021	10,98
Cantanhede	**87**	**6,43**	**102**	**9,21**	**82**	**7,12**	**95**	**9,14**	**111**	**9,87**	**95**	**9,34**	**108**	**9,99**

Fonte: DGPJ - SIEJ

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

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Cantanhede foram registados os seguintes valores em 2021: 88 cônjuge/análogo, 4 contra menores e 16 de outros.

Assim, denota-se que, em 2021, a maioria dizia respeito a violência doméstica cônjuge/análogo (81,5%). Em comparação com o ano de 2011, foi registado um decréscimo de 18,5 p.p., tal como se verificou na CIM-RC (9,2 p.p.). Em contrapartida, no território nacional e na região Centro observou-se um incremento (3 p.p. e 0,2 p.p., respetivamente). Em 2011 e 2016, os valores registados no município foram mais elevados do que os contabilizados nas unidades geográficas de referência (**Figura 51**).



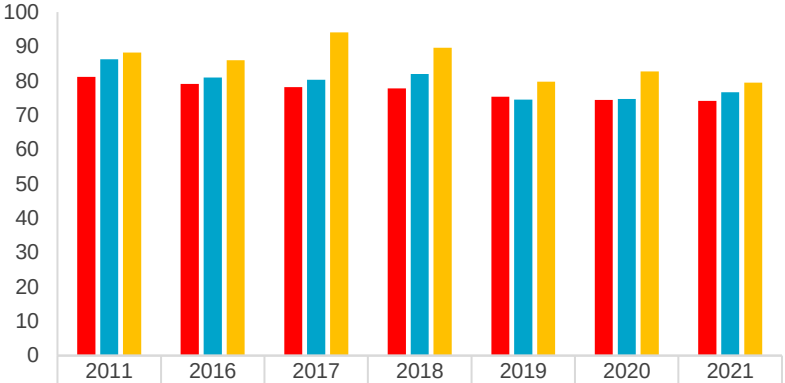
	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	81,9	84,3	84,6	84,7	84,0	84,8	84,9
Centro	85,3	85,5	86,6	84,4	82,6	84,1	85,5
CIM-RC	94,1	89,7	89,7	88,1	85,7	87,0	84,9
Cantanhede	100,0	93,1	90,2	86,3	82,9	73,7	81,5

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 79,46% (**Figura 52**). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (88,17%), tal como aconteceu na CIM-RC e em Portugal. De ressalvar que os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para fazer uma comparação. Os anos de 2017 e 2018, no município de Cantanhede foram os que contabilizaram um maior número de vítimas (94,12% e 89,58%, respetivamente).



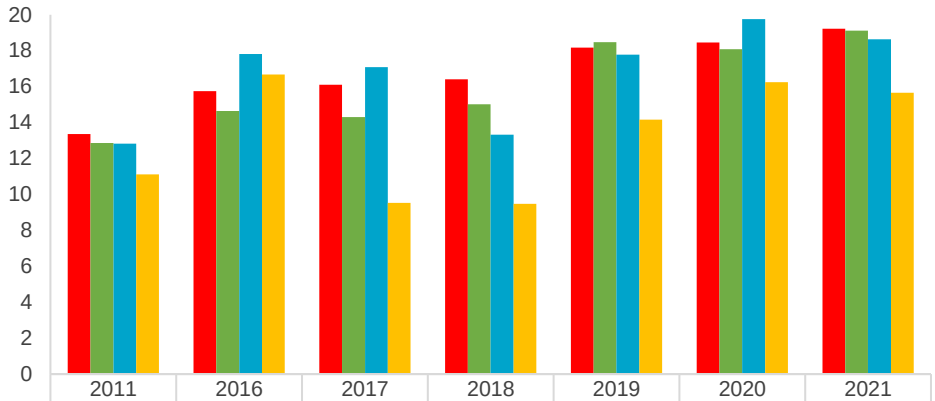
	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	81,10	79,08	78,16	77,80	75,37	74,40	74,17
CIM-RC	86,29	80,99	80,31	81,97	74,51	74,73	76,62
Cantanhede	88,17	85,98	94,12	89,58	79,70	82,76	79,46

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/suspeitos/as)

No que concerne às agressoras em crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem era de 15,65%, o que se traduziu num aumento de 4,54 p.p. face a 2011 (**Figura 53**). De salientar que, o número máximo verificado no município foi de 16,67%, em 2016. Também, a CIM-RC (18,64%), a região Centro (19,11%) e o território nacional (19,23%) registaram um aumento desde 2011 até 2021.



	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Portugal	13,36	15,76	16,11	16,41	18,17	18,45	19,23
Centro	12,86	14,65	14,30	15,02	18,48	18,09	19,11
CIM-RC	12,82	17,81	17,08	13,32	17,78	19,76	18,64
Cantanhede	11,11	16,67	9,52	9,47	14,16	16,25	15,65

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

Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia

7.3. Estruturas/respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica

Para apoiar as vítimas de violência doméstica, o município de Cantanhede tem disponível no território uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica:

NAVVD do Baixo Mondego - Cantanhede, Montemor-o-Velho e Figueira da Foz	
Morada	Casa Francisco Pinto, Rua Dr. José António de Almeida, n.º 3 3060-197 Cantanhede
Contactos	935 569 435
E-mail	apoioavitima.afmp@gmail.com
Horário	9h-13/14h-17h

Também tem disponível a GNR (entidade de 1.ª linha de intervenção); e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha de intervenção).

No âmbito das estruturas/resposta de atendimento às vítimas de violência, a nível nacional, a população pode ainda contar com a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), a Associação de Mulheres contra a Violência (AMCV), a União de Mulheres Alternativa e Resposta

(UMAR) e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG) no combate à violência doméstica e apoio às vítimas, enquanto entidades de 1.ª linha de intervenção.

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE

1 081 crimes registados pelas autoridades policiais	**64,24% crimes contra a integridade física**	**5,5‰ taxa de criminalidade de crimes contra a integridade física**	**26 520 participações por violência doméstica, em Portugal**
108 crimes de violência doméstica	**81,5% crimes de violência doméstica cônjuge/análogo**	**79,46% vítimas do sexo feminino em crimes de violência doméstica**	**15,65% agressoras de crimes violência doméstica**

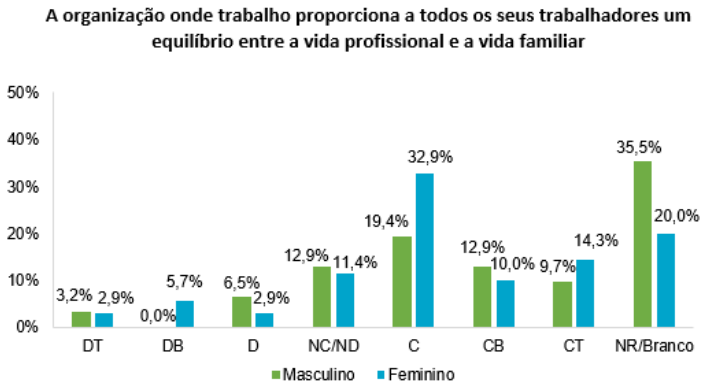
8. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO

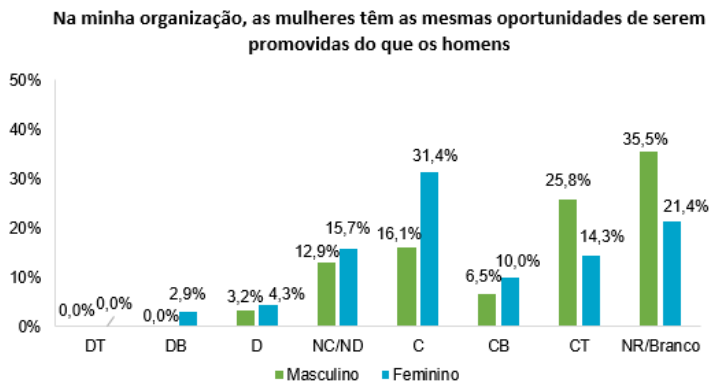
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário online realizado à população do município, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município de Cantanhede obtiveram-se 100 respostas: 31 de homens (31%) e 69 de mulheres (69%).

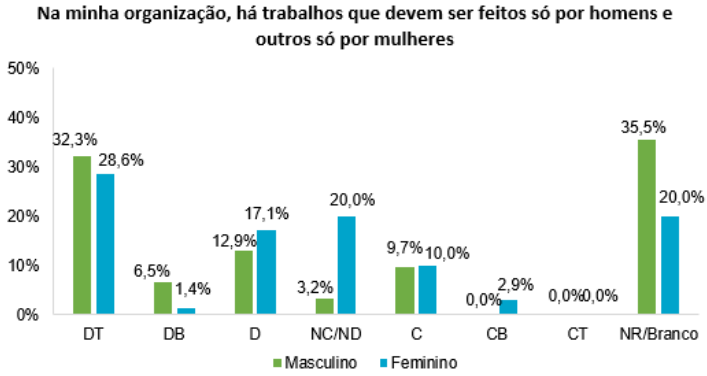
8.1. HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A SUA VIDA PESSOAL E FAMILIAR

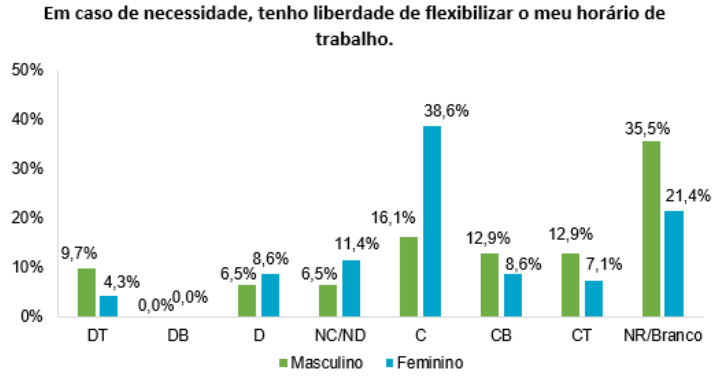
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, salientam-se os principais resultados:

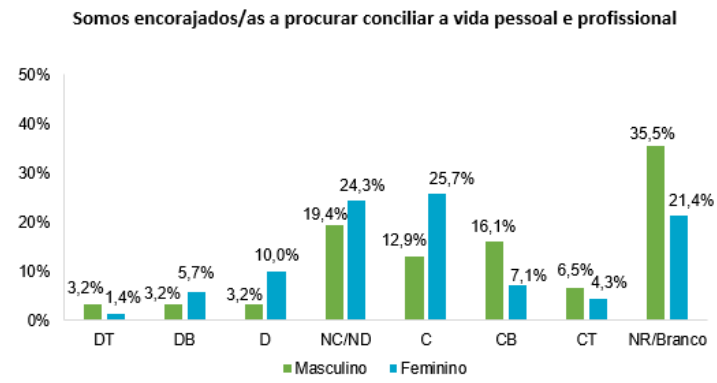
- Elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder a todas as afirmações;
- Ambos os sexos concordam que a empresa proporciona um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, respeita as características individuais de cada pessoa, oferece as mesmas oportunidades de promoção independentemente do género, e são flexíveis quanto ao horário de trabalho, em caso de necessidade.
- Ambos os sexos discordam que há trabalhos que devem ser realizados só por mulheres e outros só por homens.

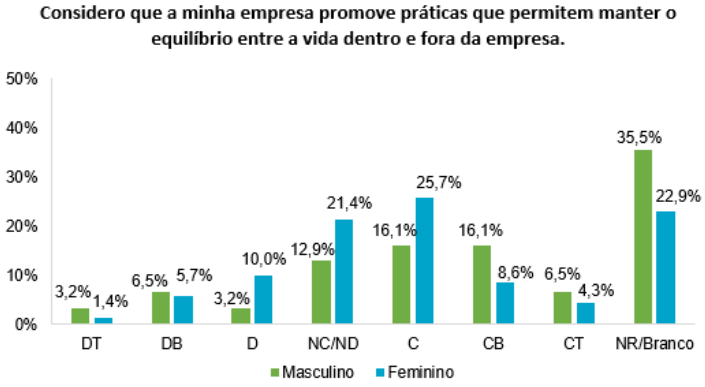


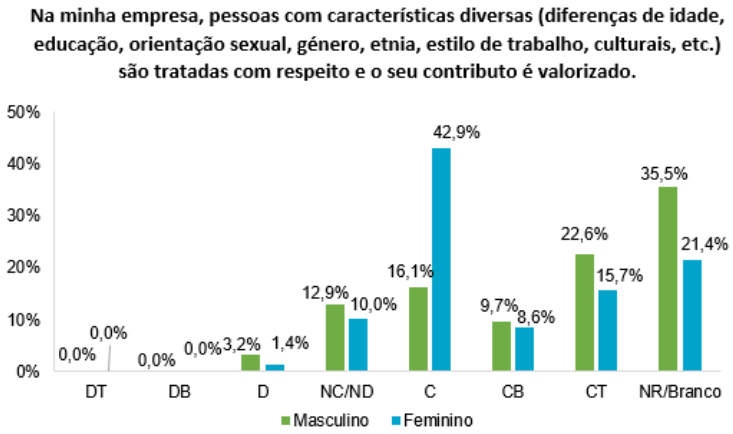








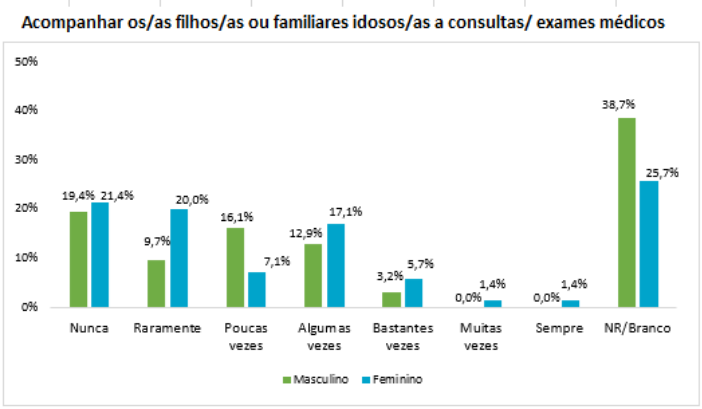


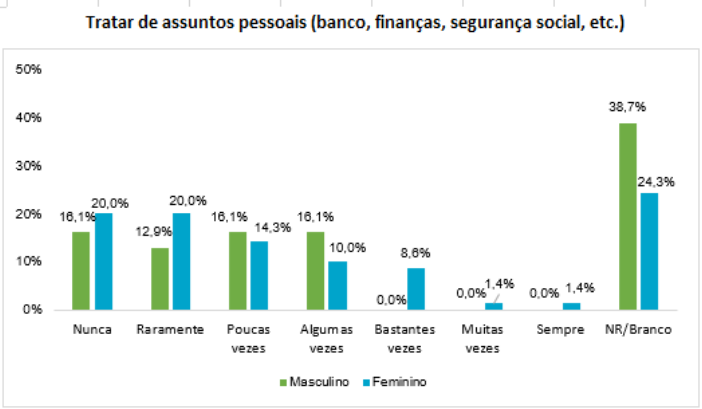


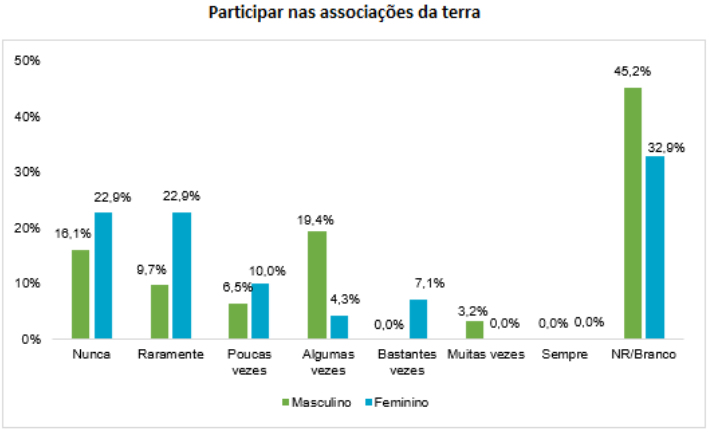
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

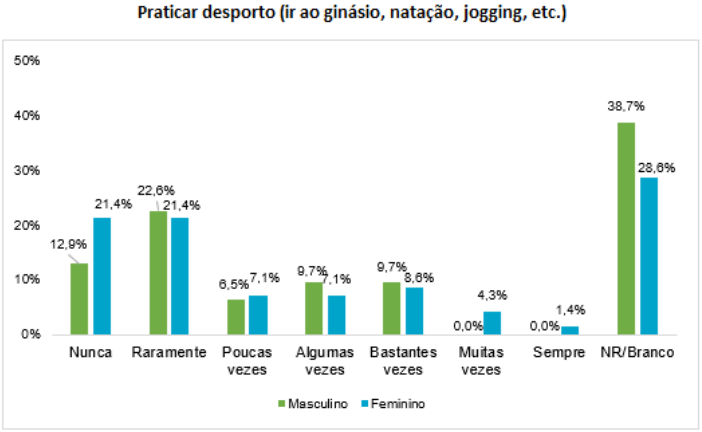
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

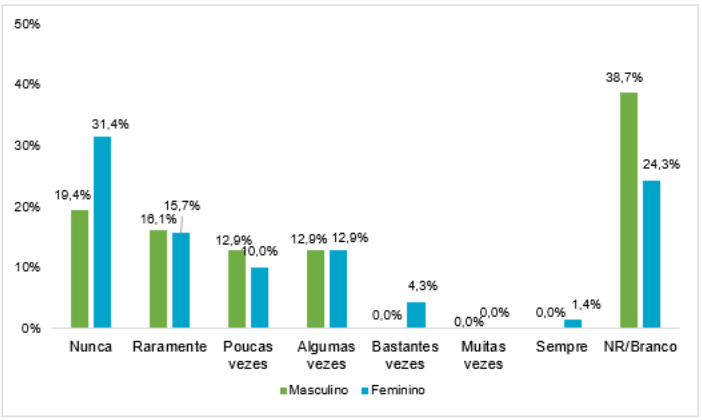
Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional **(Figura 55**), os homens apontam que têm dificuldade para: ter tempo para se dedicarem ao que realmente gostam, ter os fins-de-semana livres, acompanhar a educação das/os filhas/os e participar nas associações da sua terra. Já as mulheres assinalam a dificuldade em ter tempo para estudar e participar em formações, ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista, bem como acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/ exames médicos.

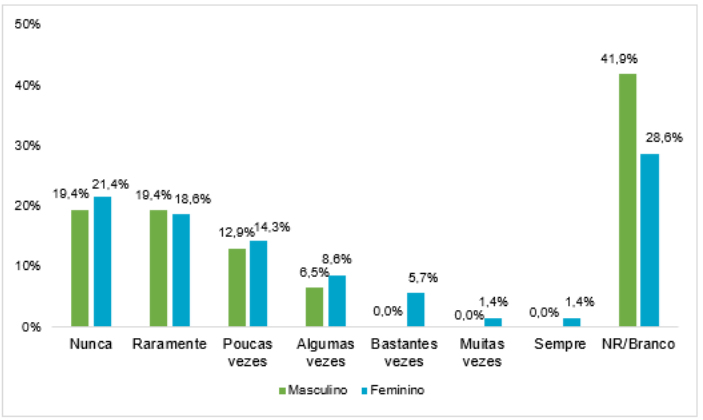


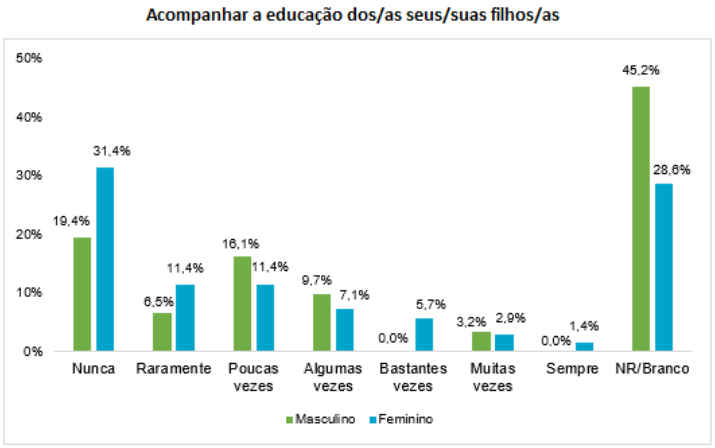


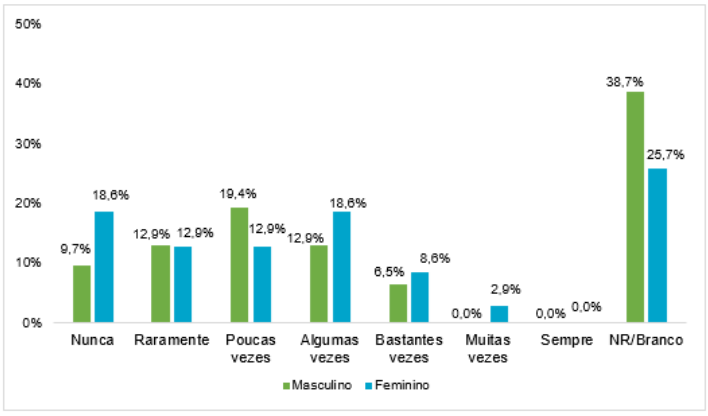


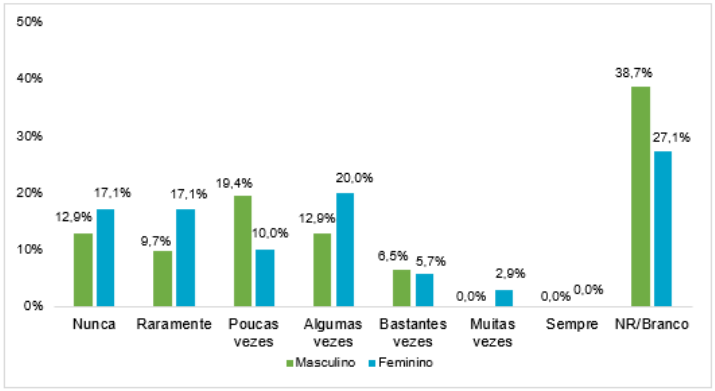


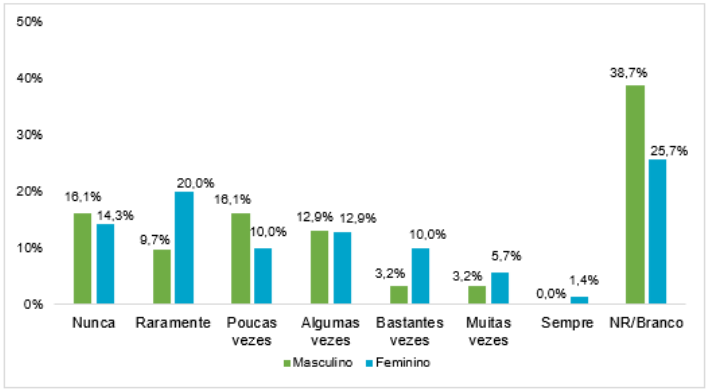


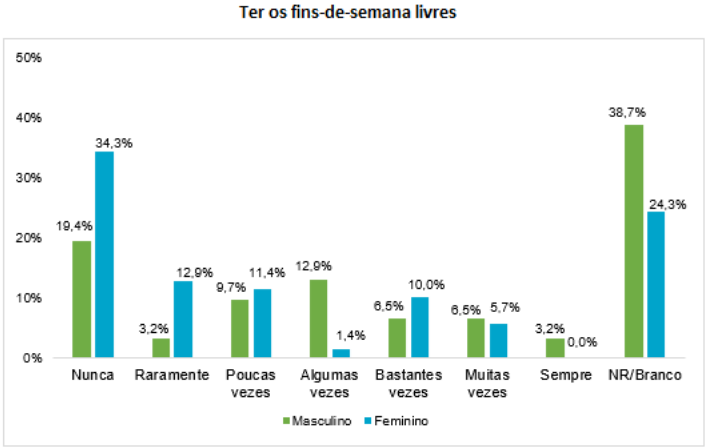


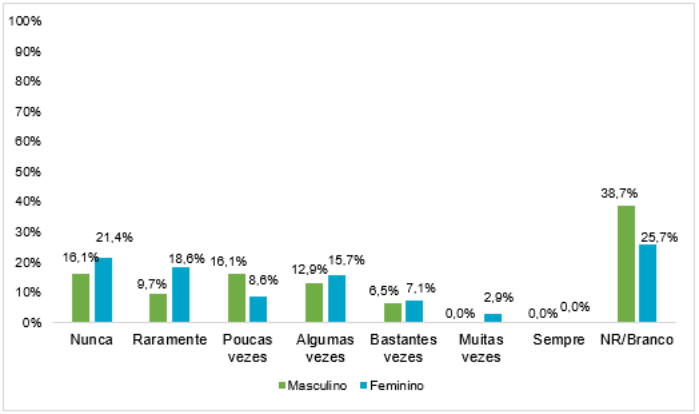












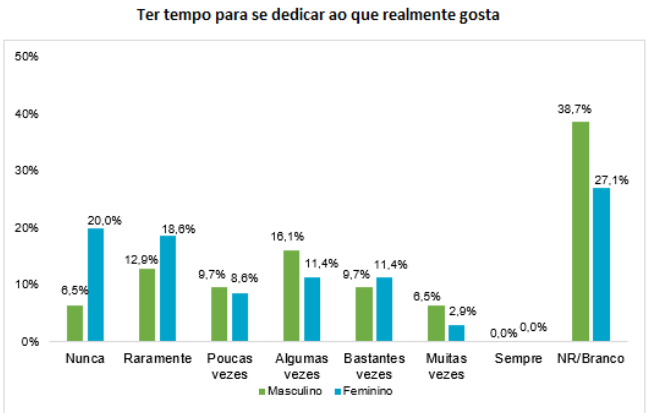


Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

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 se preocupam com os assaltos e os roubos. Porém, uma parte significativa também refere não ter nenhuma preocupação de segurança (**Quadro 37**).

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	**24,1%**	**38,8%**
Agressão	3,4%	7,5%
Assalto	**24,1%**	19,4%
Assédio sexual	0,0%	6,0%
Homicídio	3,4%	0,0%
Perseguição	0,0%	1,5%
Roubo	20,7%	14,9%
Violação	0,0%	3,0%

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

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, uma grande proporção destaca os transportes públicos, a falta de policiamento e o consumo ou tráfico de álcool e drogas, tal como se pode observar pelo **Quadro 38**.

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	10,3%	19,4%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	10,3%	20,9%
Espaço público degradado	10,3%	10,4%
Estações/ paragens de transportes	0,0%	7,5%
Falta de casas de banho seguras e limpas	0,0%	6,0%

Falta de informação ou sinalética	0,0%	1,5%
Falta de policiamento	24,1%	**22,4%**
Falta de respeito pelas pessoas	17,2%	10,4%
Falta de vendedores ou bancas de rua	3.4%	4,5%
Iluminação fraca	10,3%	3,0%
Transportes públicos	**27,6%**	20,9%

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 refere ter uma incapacidade/ deficiência e o facto de ser mulher.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	**31,0%**	**44,8%**
Ser de outra região/ país	3,4%	4,5%
Ser de uma certa raça/ etnia	6,9%	7,5%
Ser de uma certa religião	3,4%	0,0%
Ser mulher	0,0%	11,9%
Ter uma incapacidade/ deficiência	17,2%	6,0%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	6,9%	7,5%

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**), a maioria revela que não faz nada. Alguns homens e mulheres também assinalam que evitam sítios isolados. Para além destes comportamentos, as mulheres também referem evitar sair sozinhas depois de escurecer.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	**27,6%**	13,4%
Evito certos espaços	10,3%	16,4%
Evito ir a sítios com multidões	6,9%	1,5%
Evito ir a sítios isolados	17,2%	**29,9%**
Evito sair sozinho/a	0,0%	9,0%
Evito sair sozinha/o depois de escurecer	10,3%	26,9%
Evito usar certas roupas	0,0%	11,9%
Tenho o telemóvel sempre à mão	0,0%	23,9%
Evito usar certos acessórios	0,0%	3,0%

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	**65,5%**	**68,7%**
Sim	0,0%	9,0%
Não responde	34,5%	22,4%

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

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, as mulheres destacam o assédio verbal e visual (**Quadro 42**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	0,0%	16,7%

Agressão física violenta	0,0%	16,7%
Assédio verbal	0,0%	**50,0%**
Assédio visual	0,0%	**50,0%**
Perseguição/*Stalking*	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 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

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

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Casas de banho públicas	0,0%	33,3%
Estacionamentos	0,0%	33,3%
Mercados	0,0%	16,7%
Paragens e apeadeiros	0,0%	16,7%
Parques e jardins	0,0%	**50,0%**
Ruas e praças	0,0%	**50,0%**
Transportes públicos	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 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão

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

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	0,0%	**66,7%**
Confrontei o/a agressor/a	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 de ambos os sexos inquiridos não foram alvo de nenhuma situação deste tipo. Já uma percentagem significativa dos homens e das mulheres prefere não responder e outra menor também refere que sofreu alguma situação (**Quadro 45**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	**58,6%**	**61,2%**
Sim	6,9%	16,4%
Não responde	34,5%	22,4%

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

A maioria indica o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum. Todavia, uma percentagem elevada de mulheres também assinala o assédio verbal (**Quadro 46**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	**100,0%**	**54,5%**
Assédio físico	0,0%	9,1%
Assédio verbal	0,0%	27,3%
Assédio visual	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 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Os homens apontam as/os dirigentes, a chefia e os/as colegas de trabalho como as/os principais agentes da ameaça, assédio ou perseguição no local de trabalho, enquanto que as mulheres, para além de referir os/as dirigentes ou chefia, indicam também os/as clientes (**Quadro 47**).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	0,0%	**36,4%**
Colega de trabalho	**50,0%**	27,3%

Dirigentes ou chefia	**50,0%**	**36,4%**
Membro do público	0,0%	0,0%

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

Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Ambos os sexos se dividem entre reportar ou não o incidente (**Quadro 48**).

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	**50,0%**	45,5%
Sim	**50,0%**	**54,5%**

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 parte que o fez reportou aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 49**).

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Dirigente ou chefia	50,0%	36,4%

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 as mulheres a não reportar o incidente foi o receio de represálias ou a vergonha. No caso dos homens, uma parte refere o facto de considerarem que não foi nada sério (**Quadro 50**).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	**50,0%**	0,0%
Receio de represálias	0,0%	**18,2%**
Ser despedido/a	0,0%	9,1%
Vergonha	0,0%	**18,2%**

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 e de mulheres que refere ter sofrido raramente deste tipo de abuso. Já uma pequena parte das mulheres indicam que foram sempre vítimas (**Figura 56**).

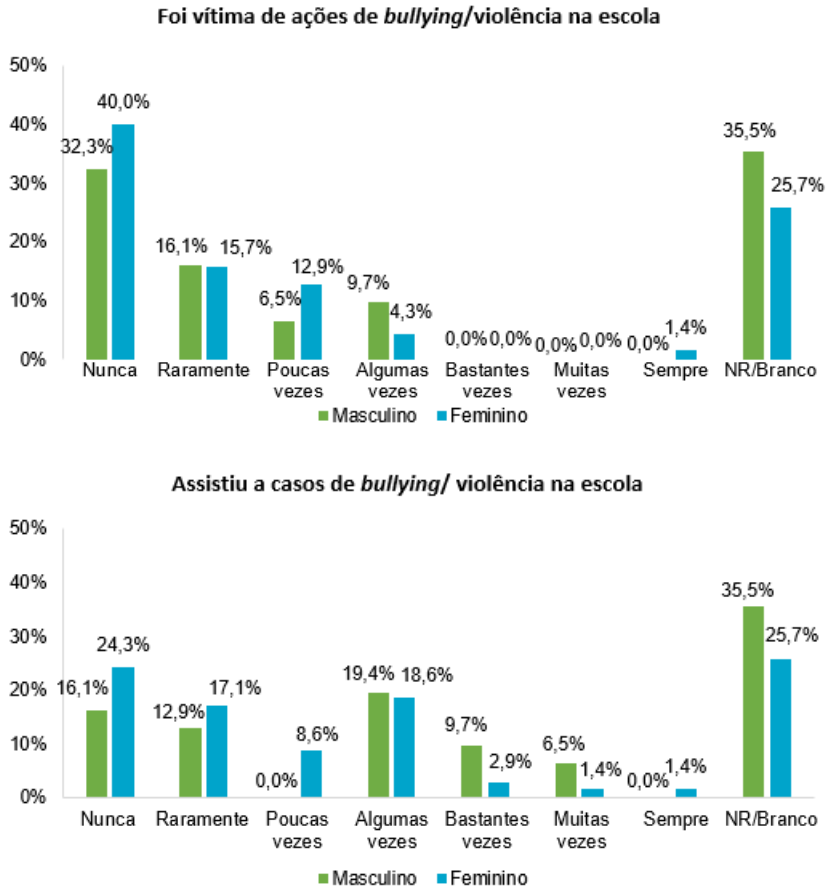


Figura 56. Situações de bullying na escola (%)

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/íntimo (**Quadro 52**), conclui-se que a maioria afirma não ter sofrido nenhum tipo de abuso.

Vítima de violência em contexto familiar/intimo	Masculino	Feminino
Não	**62,1%**	**59,7%**
Sim	3,4%	13,4%
Não responde	34,5%	26,9%

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/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, os homens indicaram que sofreram de violência emocional. As mulheres dividem-se entre esse tipo de violência e a física (**Quadro 53**).

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Violência emocional	**100,0%**	33,3%
Violência financeira	0,0%	11,1%
Violência física	0,0%	**44,4%**
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 54**, conclui-se que o/a agente da ameaça/ agressão para com os homens é o cônjuge/companheiro, enquanto as mulheres identificam a/o mãe/pai.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	**100,0%**	0,0%
Ex-cônjuge/ companheiro/a	0,0%	11,1%
Pai/ Mãe	0,0%	**44,4%**

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

Quadro 53. Agente da ameaça/agressão

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

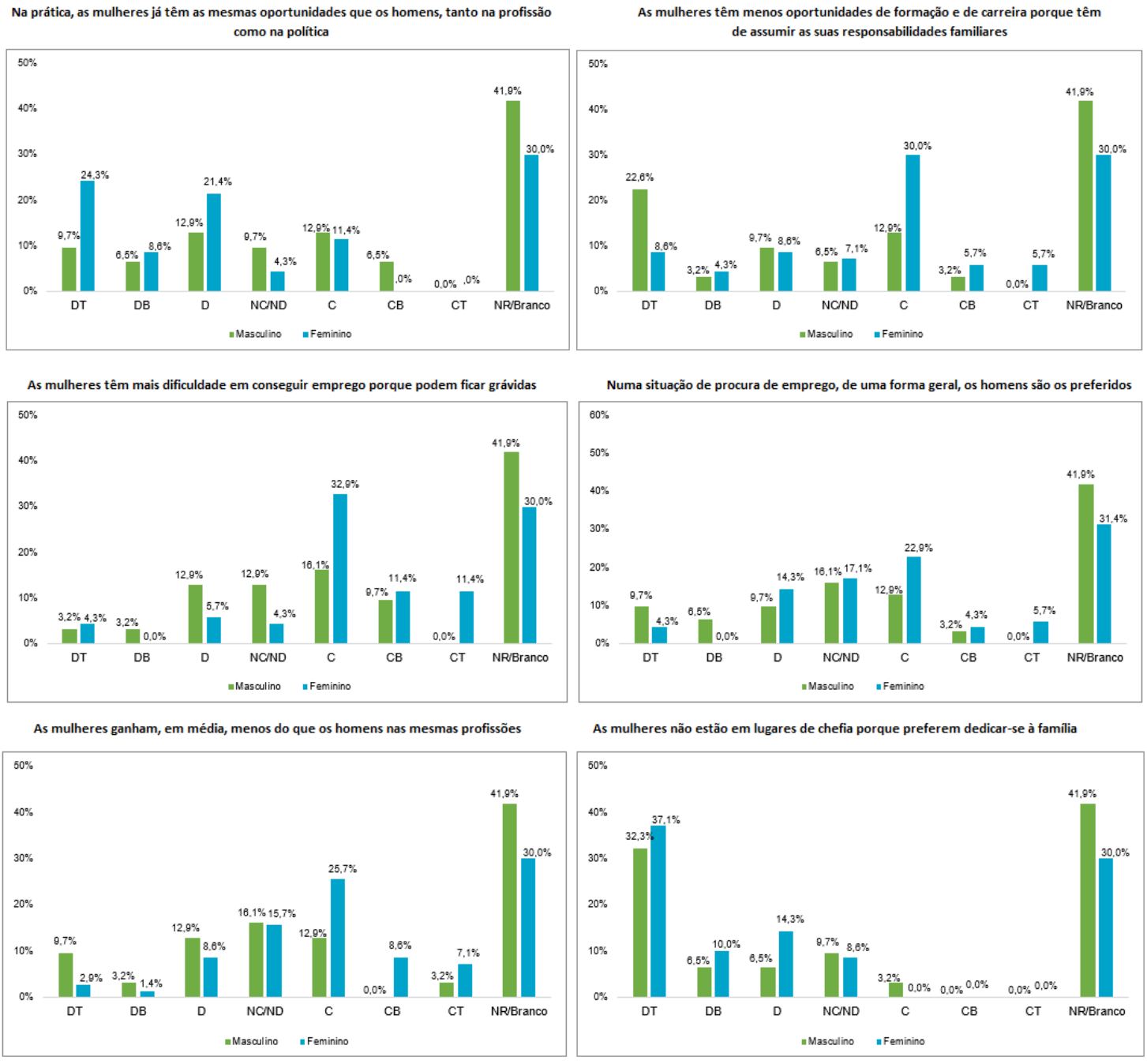
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema, mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente com a maioria das afirmações expressas na **Figura 56.**
- Ambos os sexos, concordam que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade, sendo que os homens concordam bastante.

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

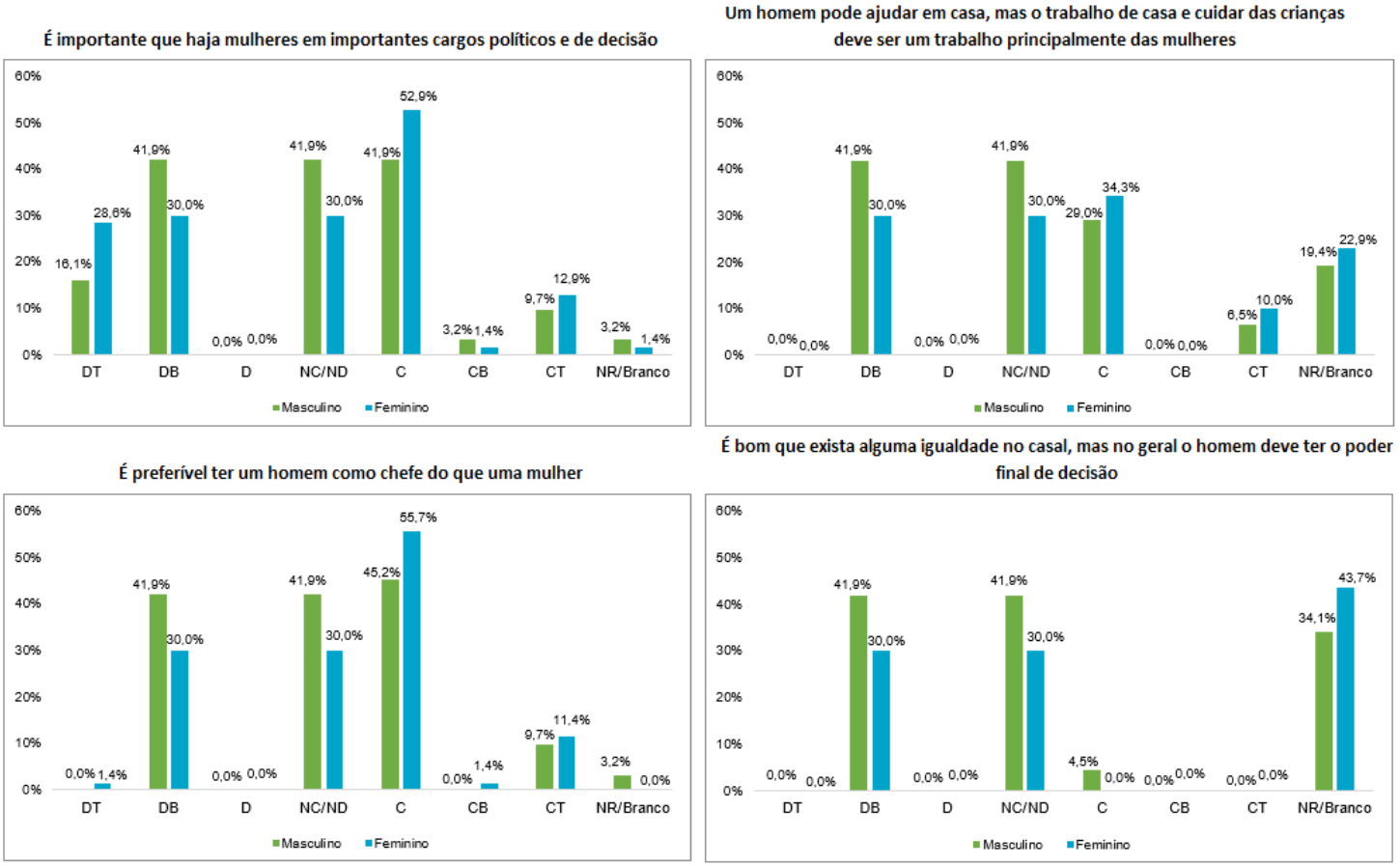
Relativamente às crenças e estereótipos em contexto laboral, verifica-se que uma grande parte das mulheres concorda com a maioria das afirmações que constam na **Figura 58**. Os homens tendem a discordar dessas mesmas afirmações, que se referem às maiores dificuldades que as mulheres têm no mercado de trabalho face aos homens.



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

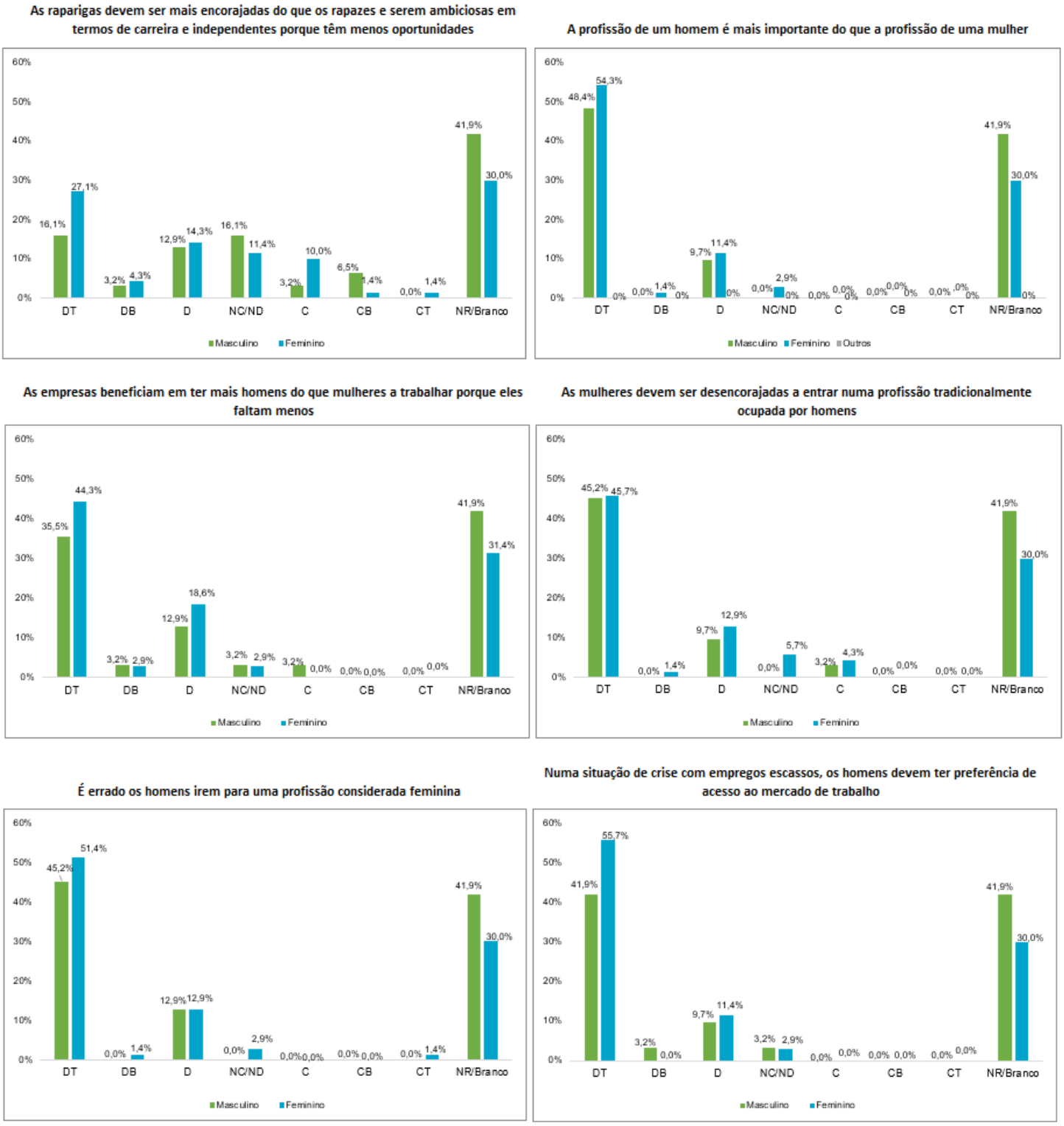
Quanto às perceções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 58**, há uma divisão das respostas. Uma parte dos homens e das mulheres discorda de todas as afirmações, mas também há uma percentagem elevada que não tem opinião e concorda com as mesmas. Apenas alguns homens, assinalaram que no geral o homem deve ter o poder final de decisão.



D T – 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 totalmente das afirmações expressas na **Figura 60**. Assinalar também a elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder.



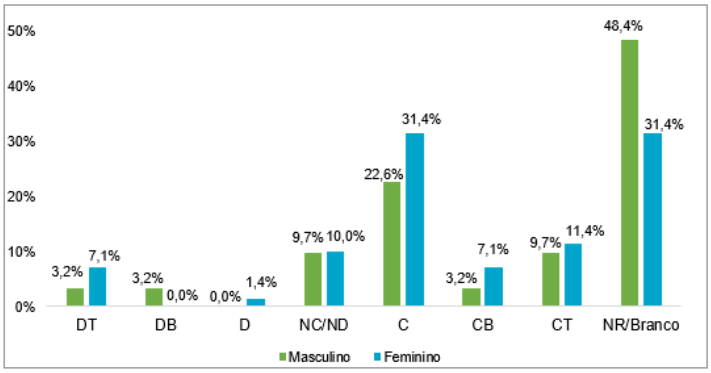
D T – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 60. Crenças relativamente às profissões

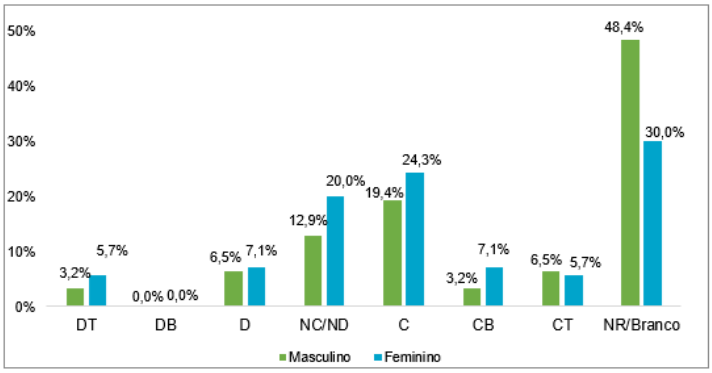
8.4. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +)

No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que os homens tendem a ser relativamente mais compreensivas e sensíveis ao tema, como se pode analisar pelos resultados da **Figura 61**. O mesmo se observa na **Figura 62** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.

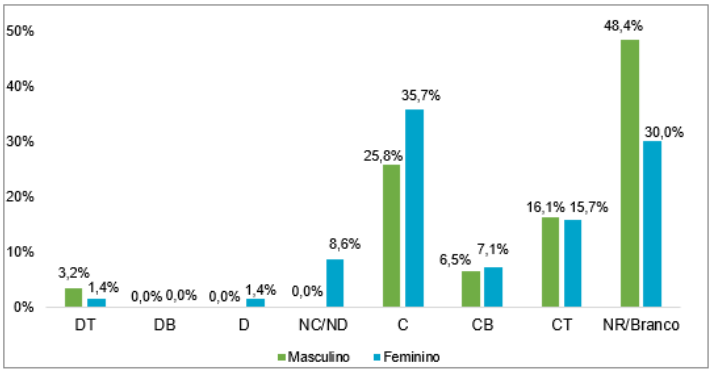
A homossexualidade é um estilo de vida moralmente igual à heterossexualidade



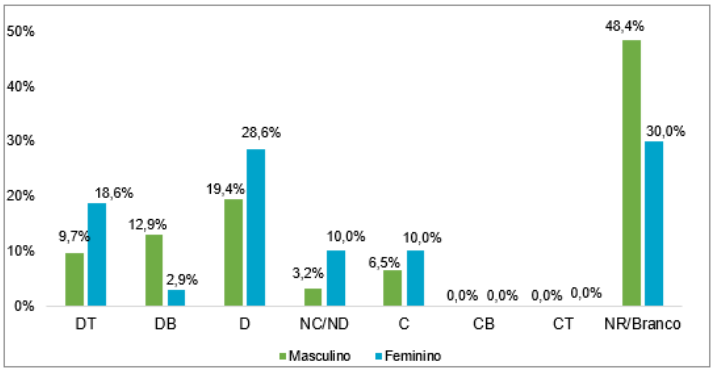
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



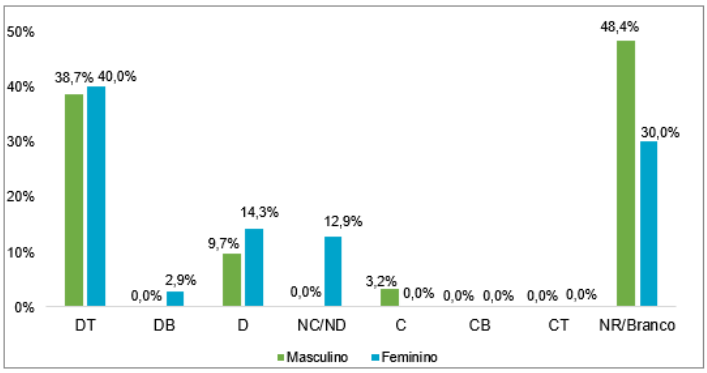
É importante para gays e lésbicas serem honestos para com os seus sentimentos e desejos



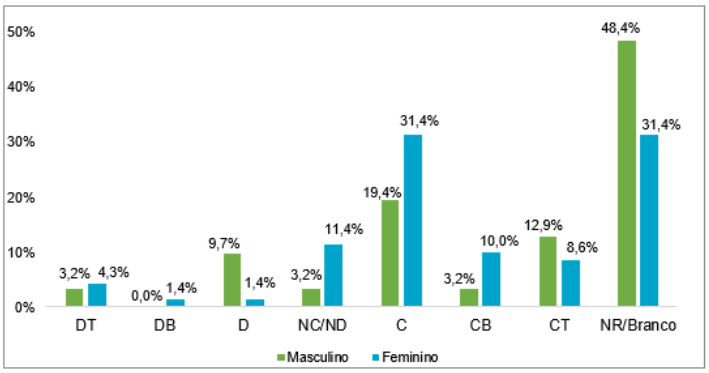
A maioria dos gays e lésbicas já não são discriminados

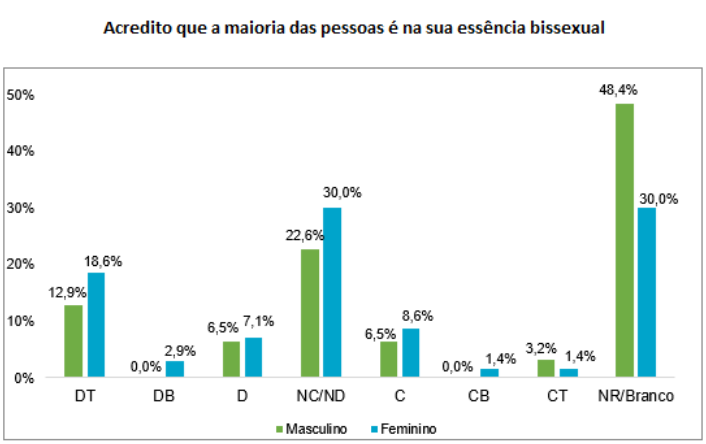


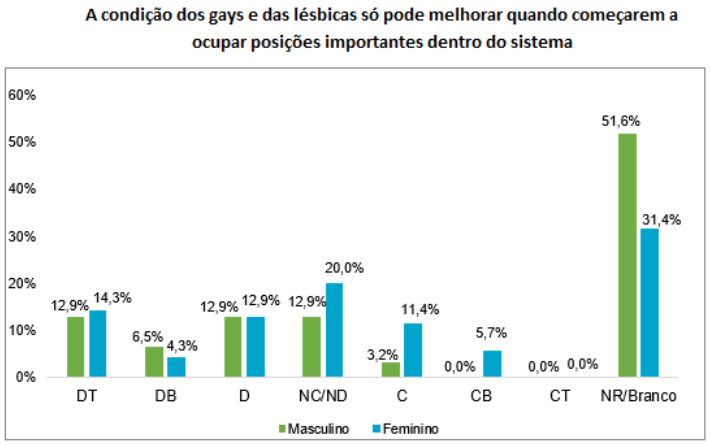
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios

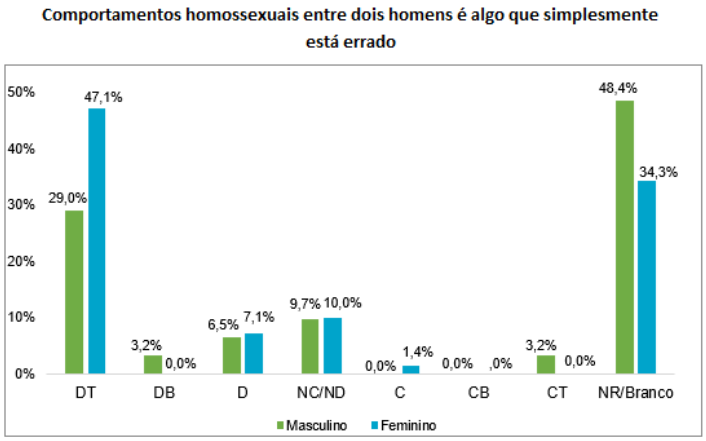


Muitas lésbicas e gays ainda perdem oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual



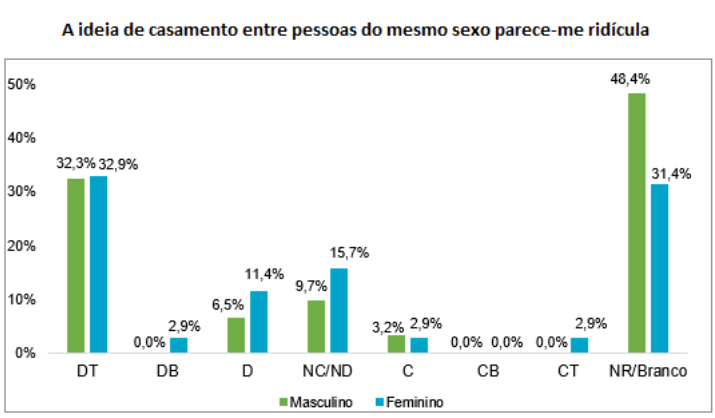


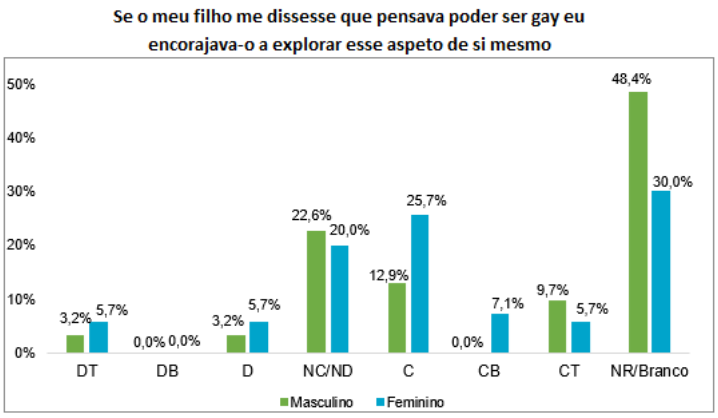


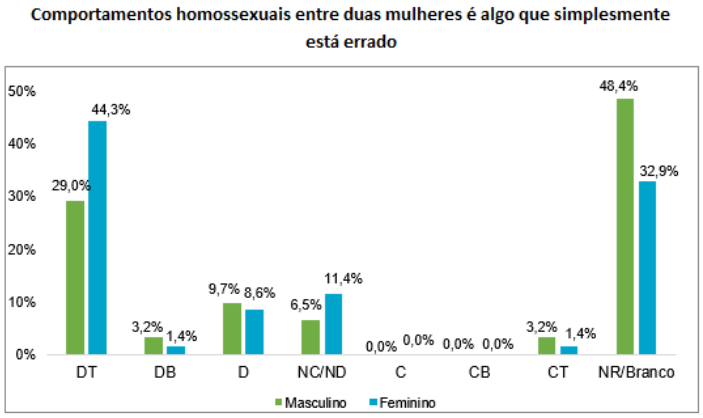


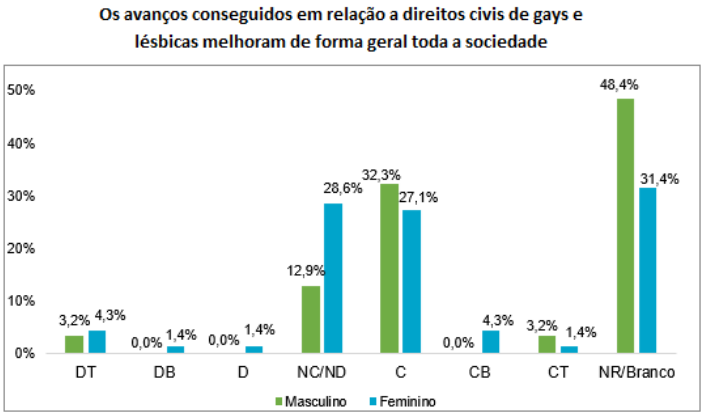
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

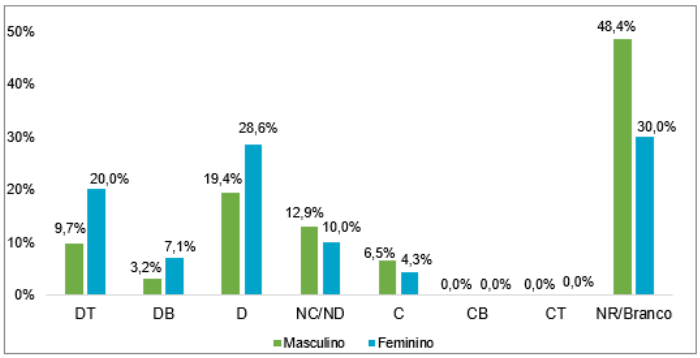
Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

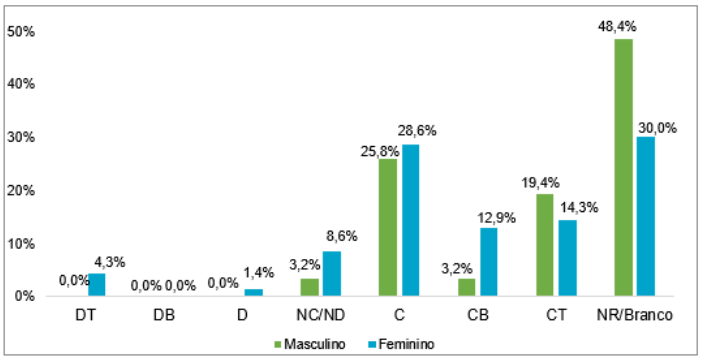


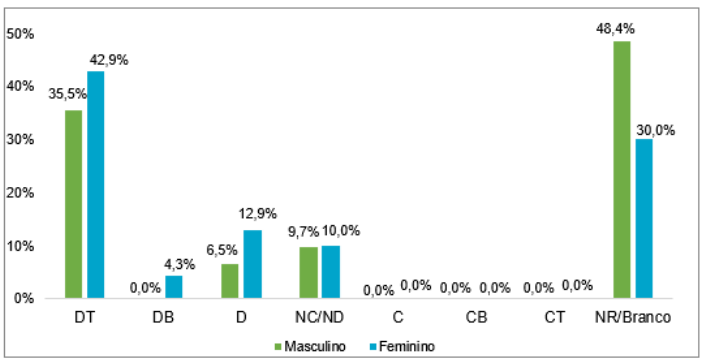


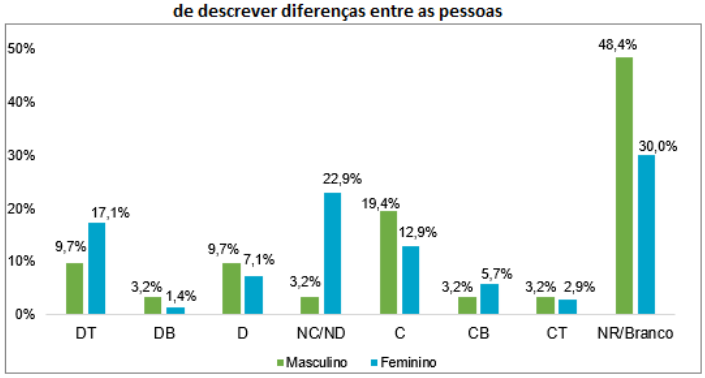


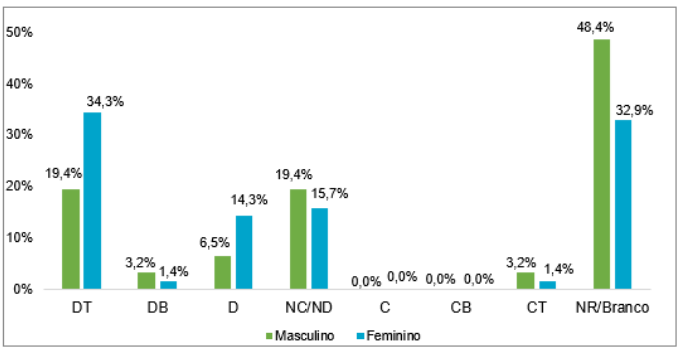












DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

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.

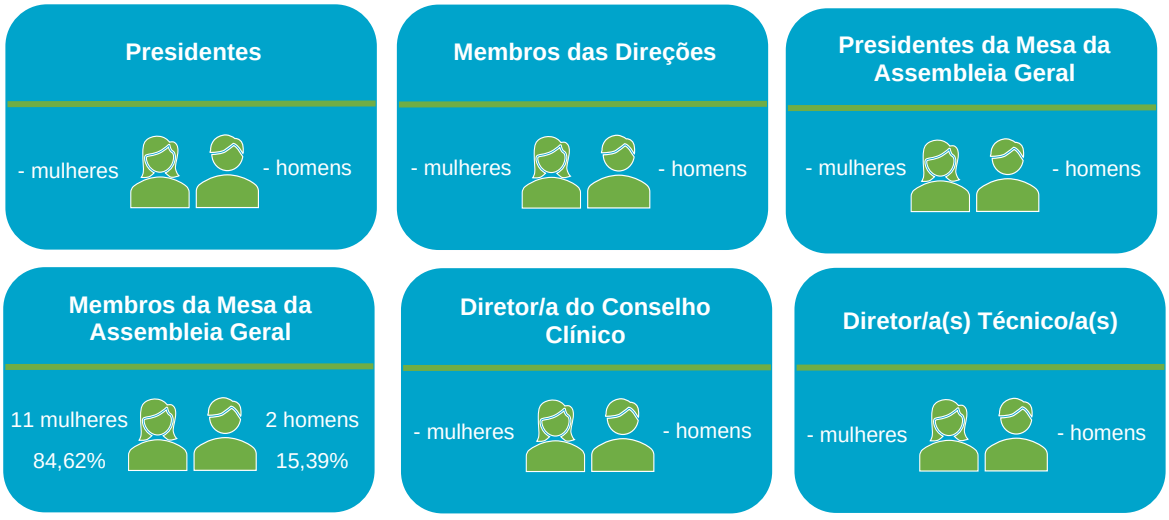
9.1. EDUCAÇÃO

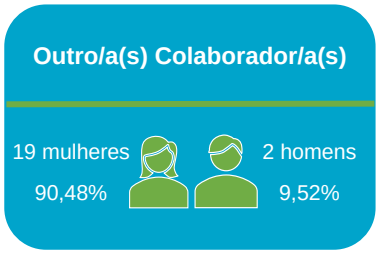
Foi enviado para 3 estabelecimentos educacionais, um inquérito com questões relacionadas com a educação para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais não se obtiveram respostas.

9.2. SAÚDE

Foi enviado para 8 estabelecimentos de saúde, um inquérito com questões relacionadas com a saúde para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obtiveram 3 respostas.

Nos estabelecimentos de saúde verifica-se a inexistência de Presidentes, Membros de Direções, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Diretoras/es do Conselho e Diretoras/es Técnicas/os (**Figura 62**). Por outro lado, constata-se que existe uma maior proporção de mulheres nos Membros da Mesa da Assembleia Geral (84,62%) e nas/os outras/os colaboradoras/es (90,48%).

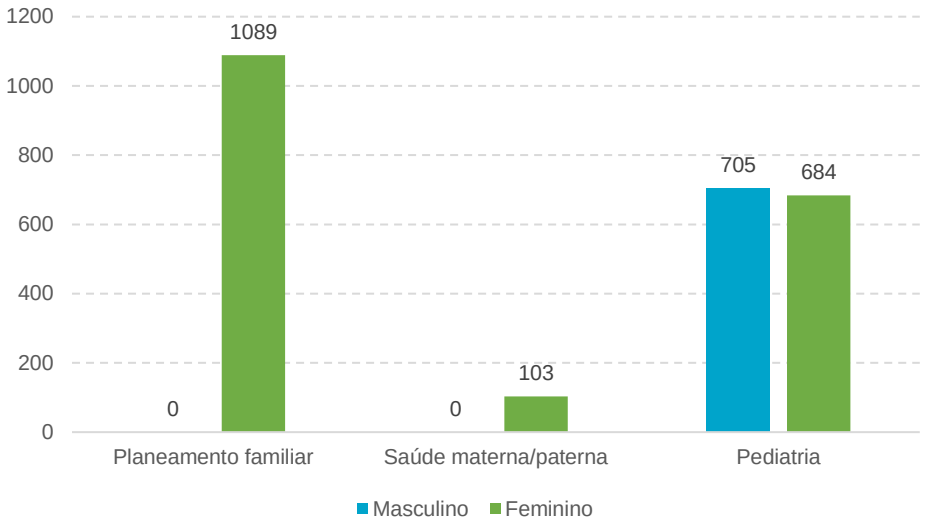




Fonte: inquérito / 2022

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

Analisando o número de utentes que frequentaram consultas subespecializadas (**Figura 64**), destaca-se o sexo feminino em todas as especialidades, com maior destaque para o planeamento familiar em que foram registadas 1089 mulheres e 0 homens. O sexo masculino apenas registou presença na pediatria.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 64. Utentes que frequentaram consultas subespecializadas (n.º)

Não há registos de pessoas dependentes de substâncias e de atendimentos motivados por violência doméstica (vítima ou agressor/a).

Por outro lado, também não há representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes da saúde e auxiliares de saúde com formação em igualdade de género. Em contrapartida, há uma enfermeira com esta formação.

De realçar que as instituições não organizaram ações de formação nem ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação, mas mencionaram que gostavam que estas fossem implementadas em todas as classes profissionais. Para além disto, foi ainda referido que são promovidas iniciativas de igualdade e não discriminação, e também que existem casos de seguimento de transgénero, orientação sexual não heterossexual e outros.

9.3. CULTURA

Foi enviado para 180 estabelecimentos culturais, um inquérito com questões relacionadas com a cultura para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obtiveram 7 respostas.

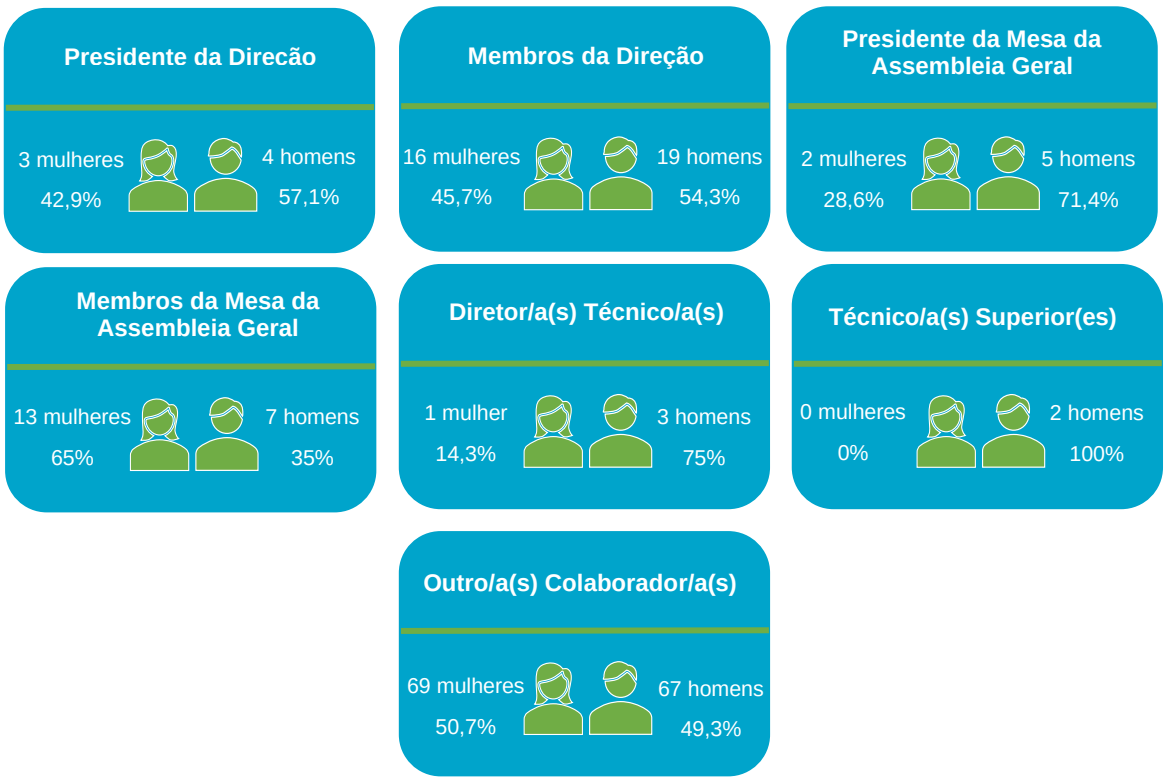


Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

Os estabelecimentos culturais (**Figura 65**) são compostos por uma maior proporção do sexo masculino nos quadros de Presidentes da Direção (57,1%), Membros da Direção (54,3%), Presidentes da Mesa da Assembleia Geral (71,4%), Diretoras/es Técnicas/os (75%) e Técnicos/as Superiores (100%).

Dos estabelecimentos culturais que responderam ao inquérito, 14,3% organizou ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação, nomeadamente um *meeting* sobre a estratégia AAAF (Atividades de Animação e Apoio à Família) em 2010 e a comemoração dos 100 anos da morte de António Fragoso que durou um ano com eventos (concertos, colóquios, conferências, filme biográfico, edição de todas as partituras e de dois livros inéditos que este deixou, encomenda para se orquestrarem peças compostas por piano, entre outras. De realçar que não foram organizadas ações de sensibilização e/ou projetos sobre a temática.

Por fim, os/as inquiridos/as referiram que gostariam que houvessem ações de formação e sensibilização, e organização de eventos partilhados com entidades defensoras da não discriminação na cultura.

9.4. DESPORTO

Foi enviado para 65 estabelecimentos desportivos, um inquérito com questões relacionadas com o desporto para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obteve 1 resposta.

Os quadros dos estabelecimentos desportivos inquiridos/as que responderam, são compostos apenas por homens, sendo que não há registos de mulheres (**Figura 66**).

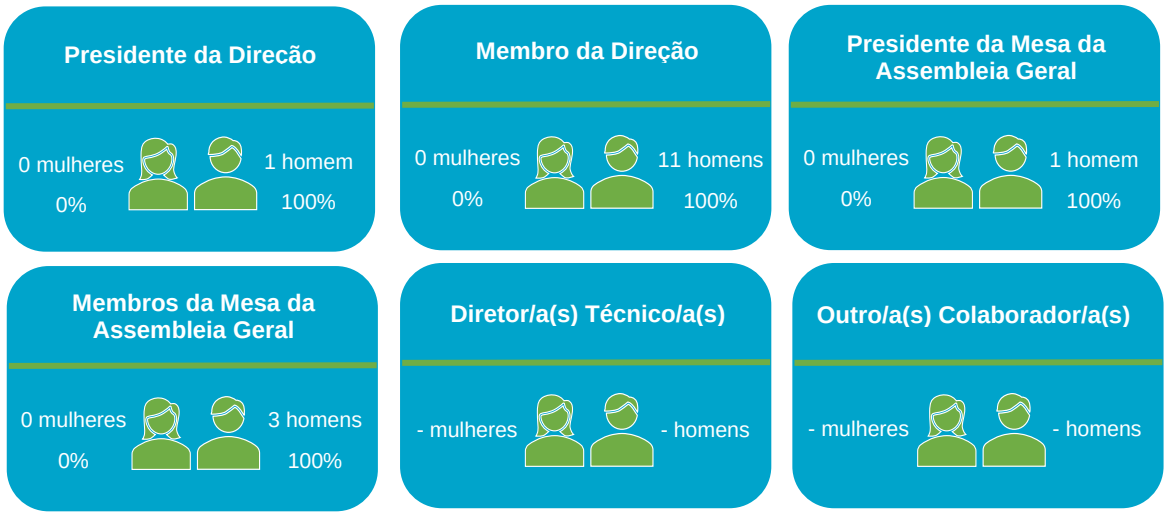
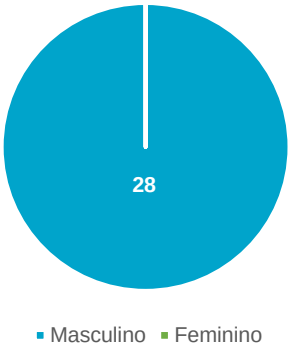


Figura 66. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

No número total de praticantes de desporto (**Figura 67**), só há registo de atletas do sexo masculino (28 atletas).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 67. Praticantes de desporto (n.º)

A informação relativa ao número de praticantes de desporto federado e de equipas/turmas por cada modalidade não se encontra disponível.

Analisou-se que nenhum estabelecimento organizou ações de formação, de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação no desporto. De realçar que mencionaram que gostavam que fossem abertos mais escalões.

9.5. EMPRESAS

Foi enviado para 180 estabelecimentos empresariais, um inquérito com questões relacionadas com as empresas para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para os quais se obtiveram 6 respostas.

Analisando a composição dos quadros das empresas, constata-se que, na Gerência/Administração (77,8%), Diretores/as (60%) e outras categorias (72,2%), o sexo masculino é dominante, em contrapartida nos/as Técnicos/as Superiores destaca-se o sexo feminino (60%) (**Figura 68**).

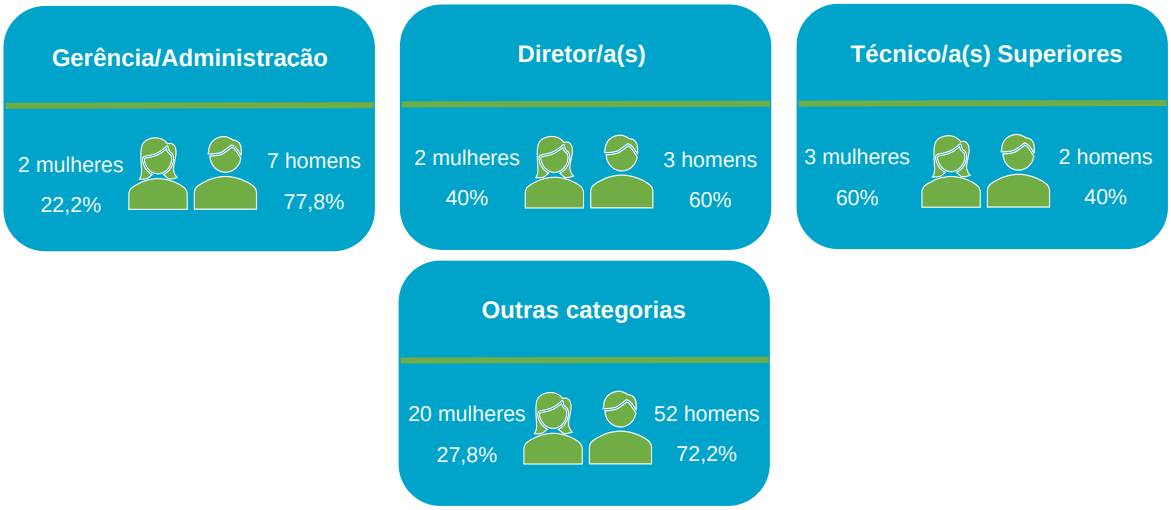


Figura 68. Caracterização das empresas (n.º e %)

No que concerne às normas das empresas, verifica-se que todos os/as inquiridos/as implementam/ conhecem o código de boa conduta e medidas no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de prevenção e combate ao assédio. Porém, na segunda questão da **Figura 68**, há uma divisão das respostas entre as empresas que implementam e as que não implementam essa Norma Portuguesa de Conciliação (NP 4552:2016), embora metade dos/as inquiridos/as a conheça.

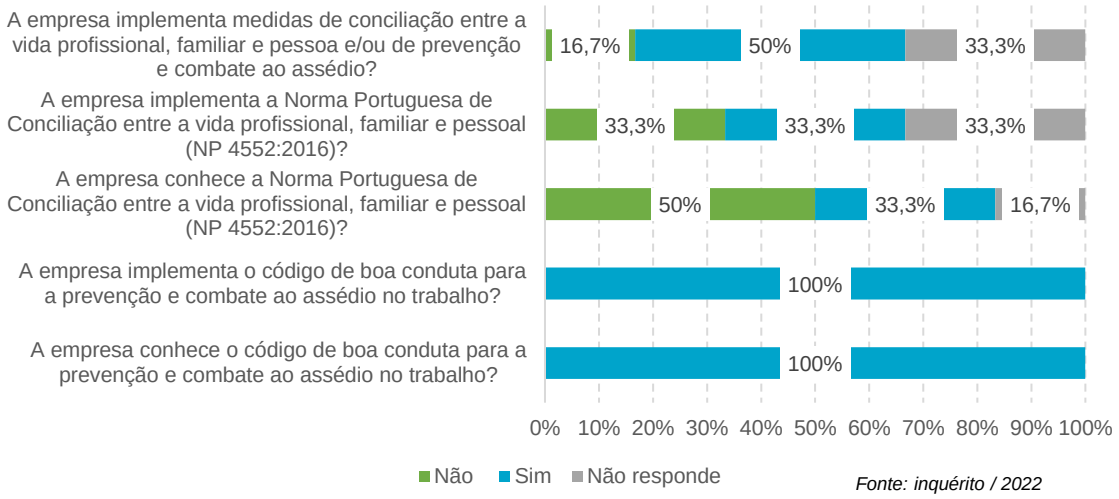


Figura 69. Normas das empresas

Relativamente às ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 70**), constata-se que a maioria não organizou nenhuma ação (66,67%).

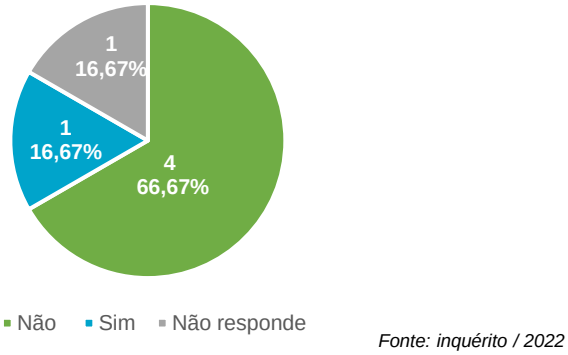
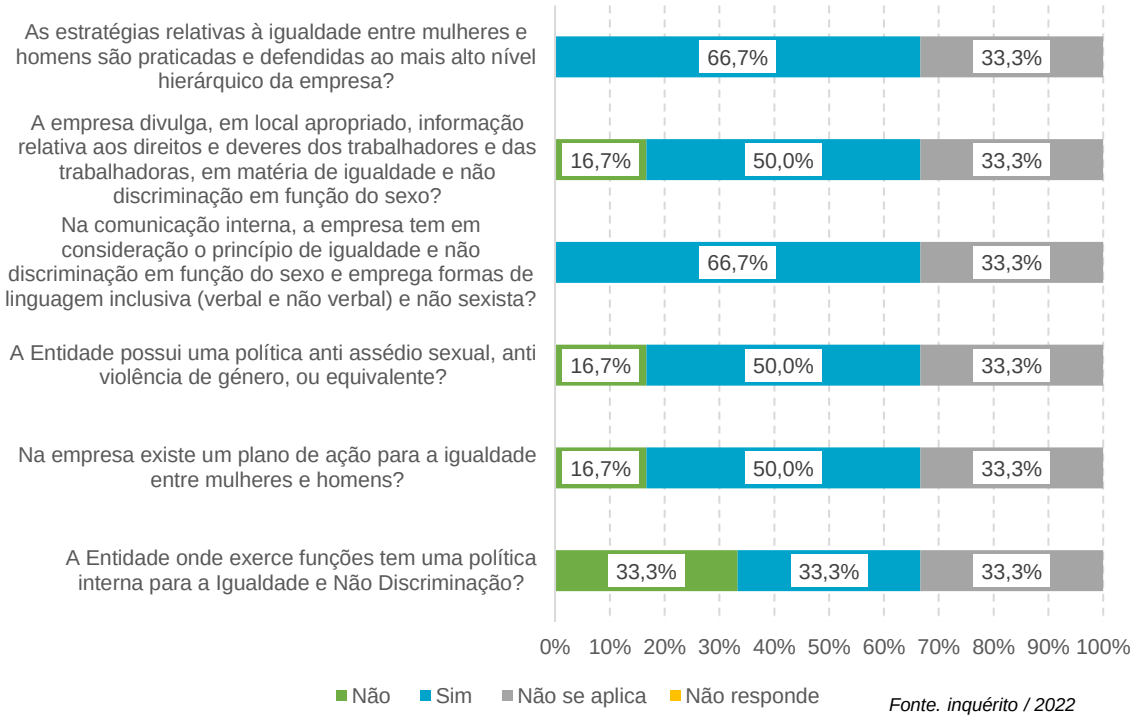


Figura 70. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação

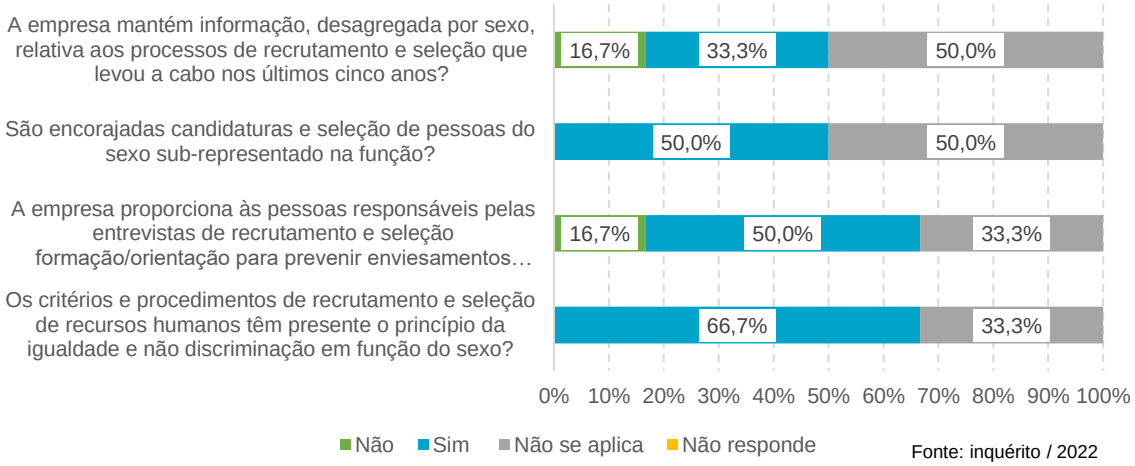
Na **Figura 71** encontram-se as respostas às questões referentes às missões e estratégias das empresas no que respeita à temática. Refira-se que 50% das empresas ou mais assinalam que essas estratégias são praticadas até ao nível hierárquico mais elevado, que a temática é divulgada e está assente na comunicação interna (linguagem inclusiva e não sexista), que a entidade tem uma política anti assédio sexual, anti violência de género ou equivalente, e que existe um plano de ação desta temática. Relativamente à existência de uma política interna para a igualdade e não discriminação, há uma divisão nas respostas, incluindo o "não se aplica".



Fonte. inquérito / 2022

Figura 71. Políticas de missão e estratégia

No âmbito do recrutamento e seleção, as respostas evidenciam que ainda há algum cuidado com as questões da igualdade e não discriminação. Como se pode verificar pela **Figura 72**, quase todas as questões têm 50% ou mais de empresas a responder que sim e uma percentagem significativa de empresas que indicam não se aplicar. Excetua-se a primeira questão, para a qual apenas 33,3% das empresas respondem que a empresa mantém informação desagregada por sexo, relativa a processos de recrutamento e seleção dos últimos cinco anos, sendo que 50% indicou que "não se aplica".



Fonte: inquérito / 2022

Figura 72. Recrutamento e seleção

Conforme os dados da **Figura 73**, verifica-se que, no que respeita à componente de aprendizagem e formação, a maioria refere que a sua entidade tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es. Por outro lado, a maior parte das empresas considera que "não se aplica" que a sua entidade integra, na formação providenciada, algum módulo sobre esta temática da igualdade entre mulheres e homens, sendo que 33,3% refere que não.

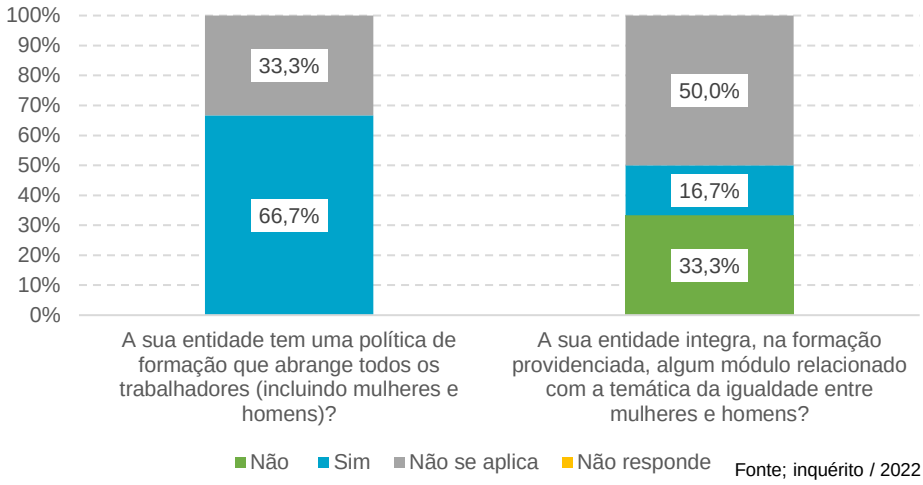


Figura 73. Aprendizagem e formação

No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e renumerações (**Figura 74**), a grande maioria das empresas mencionam que:

- Na empresa, a avaliação do desempenho é realizada em função de critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, de modo a excluir qualquer discriminação baseada no sexo;
- A entidade não publicou informação acerca das diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais.

Por fim, como também se pode avaliar pela **Figura 74**, há uma percentagem significativa de empresas que referem que essas questões não se aplicam à sua organização. Salientar também que, a mesma proporção de empresas divide-se nas respostas, referindo que a entidade empregadora tem ou não, ou não se aplica, uma tabela de remunerações definida onde consta o vencimento atribuído por função.

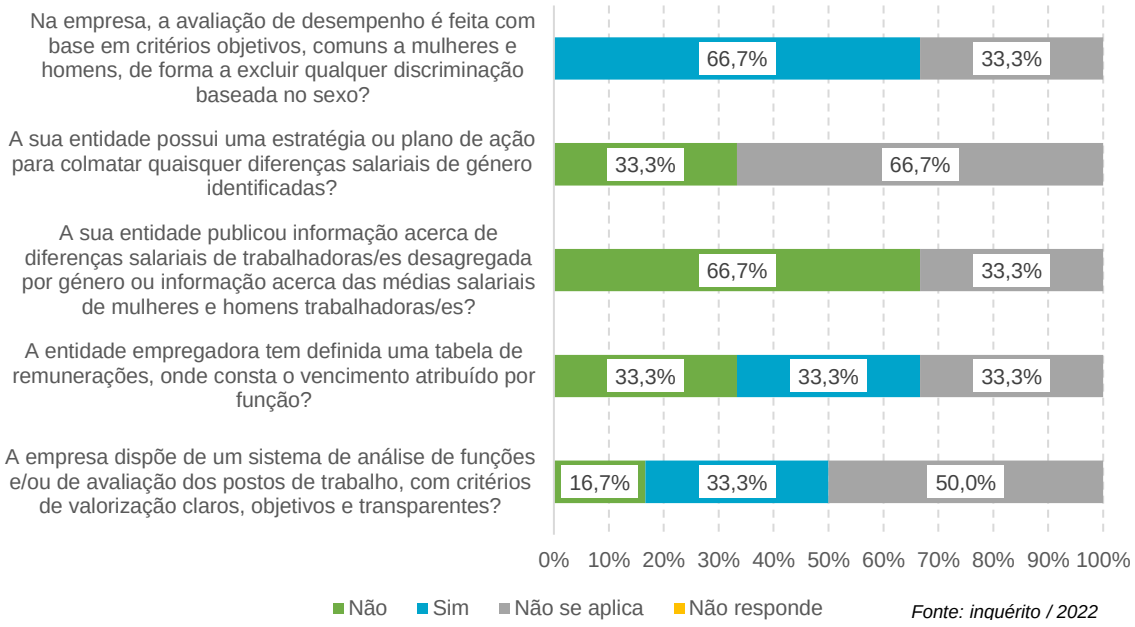


Figura 74. Análise de funções e remunerações

No que se refere às carreiras, as respostas da **Figura 75** dividem-se em duas opções: a resposta afirmativa e a que não se aplica, o que pressupões algum cuidado relativamente à temática.

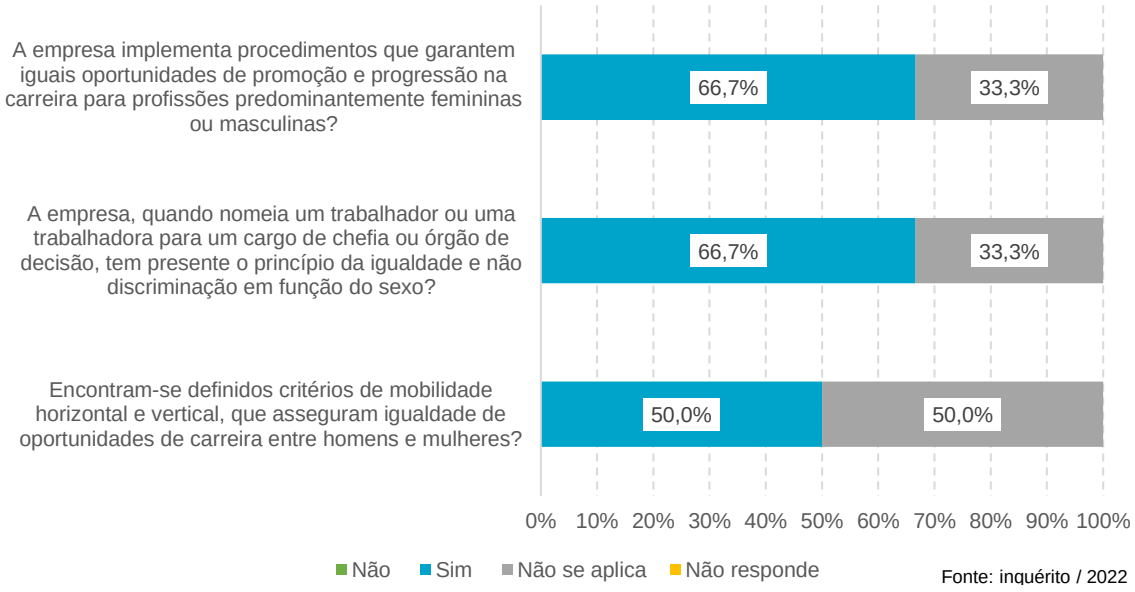
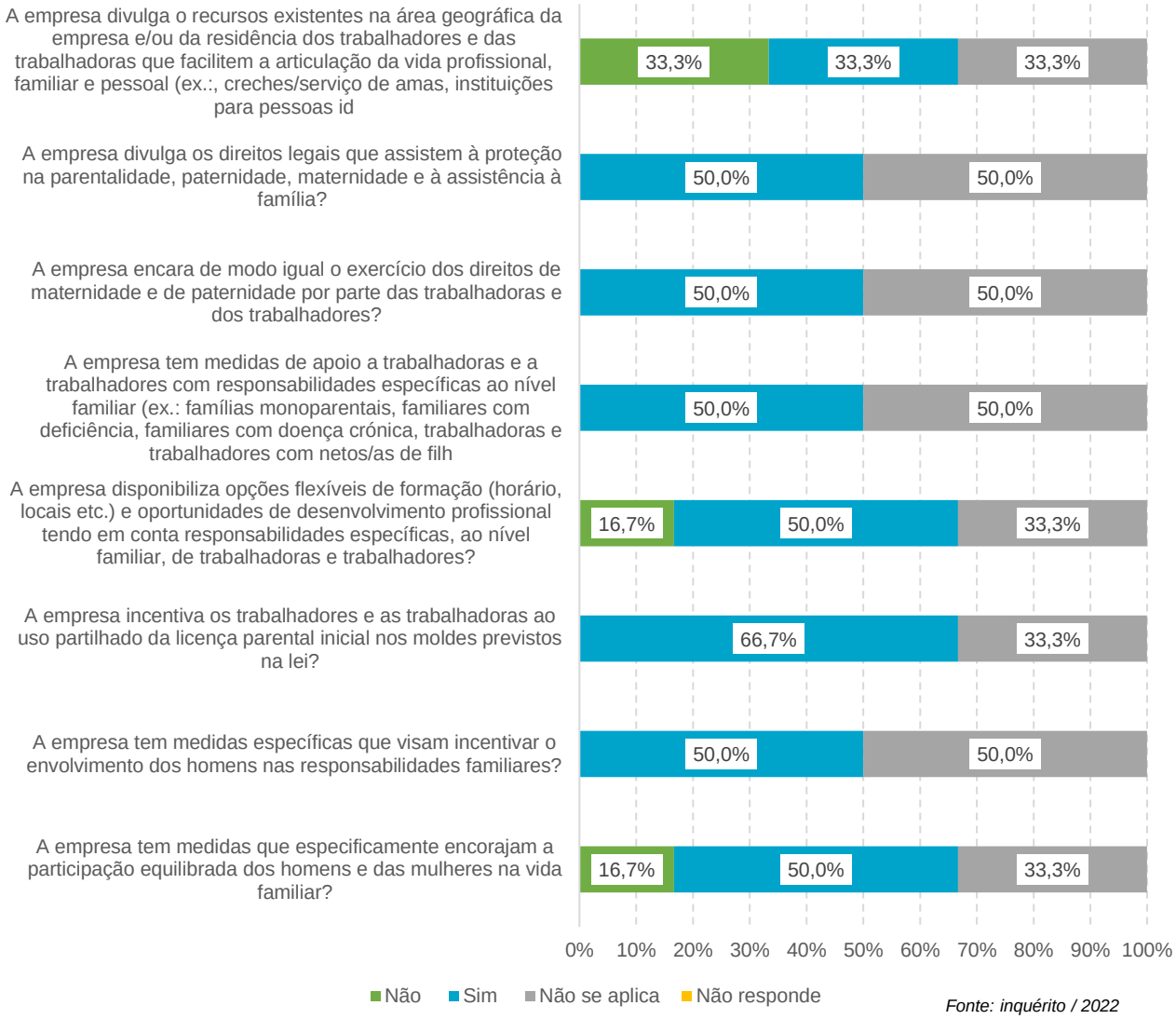


Figura 75. Desenvolvimento de carreira

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 76**) denota-se que as respostas à maioria das questões colocadas foram positivas, o que demonstra atenção nesta temática. De realçar que as respostas “não se aplica” também têm algum peso, destacando-se as questões relacionadas com as medidas de apoio aos/às trabalhadores/as com responsabilidades ou participação na vida familiar. Na primeira questão, as respostas dividem-se novamente entre

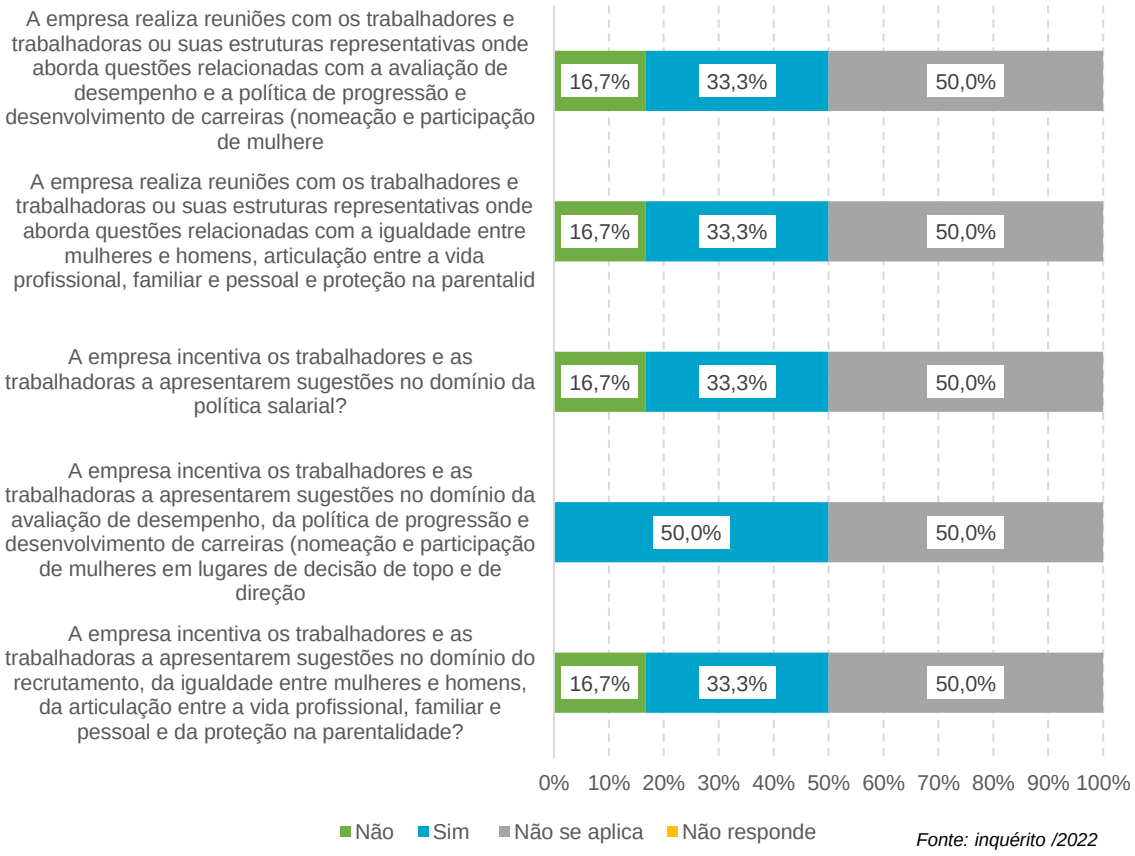
afirmativa, negativa ou não se aplica, no que concerne à empresa divulgar os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos/as trabalhadores/as para facilitarem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 76. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Tal como se pode verificar através da **Figura 77**, regra geral há um cuidado no diálogo social e na participação no que toca a questões de avaliação de desempenho, política de progressão e desenvolvimento de carreiras apesar das respostas se dividirem essencialmente entre “sim” e “não se aplica”. Em contrapartida, em relação ao diálogo e participação acerca da igualdade de género, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e de proteção na parentalidade, as respostas foram mais divididas.



Fonte: inquérito /2022

Figura 77. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

No que toca ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Figura 78**), verifica-se que são implementadas medidas para os garantir, apesar de ser necessário uma maior atenção em situações de discriminação em função do sexo.

Fonte: inquérito / 2022

Figura 78. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

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 do desporto indicou que todas as políticas indicadas não se aplicavam, já o setor da educação não será analisado uma vez que não se obteve nenhuma resposta ao inquérito.

Resumidamente, relativamente às **políticas de missão e estratégia** (**Quadro 62**), verifica-se que os setores da saúde e da cultura necessitam de uma maior atenção principalmente no que toca a medidas de anti assédio sexual, anti violência de género ou equivalente, tanto na comunicação assim como nas funções exercidas (P1 a P6).

Quanto ao **recrutamento e seleção** (**Quadro 63**), nos setores da saúde e da cultura as respostas encontram divididas, embora uma maior parte também refira que não se aplicam (P7 a P10). No setor do desporto todos referem que estas não se aplicam.

No que concerne às **políticas de formação** (**Quadro 64**), destaca-se a necessidade de atender à política da integração de um módulo relacionado com a temática da igualdade de género nos setores da saúde e da cultura (P12).

Analisando as políticas relacionadas com as **funções e remunerações** (**Quadro 65**), constata-se que o setor da cultura precisa de rever todas estas políticas (P13 a P17), já o setor da saúde refere que a grande maioria destas políticas não se aplicam.

No **desenvolvimento de carreira** (**Quadro 66**), apesar de todos os setores por vezes indicarem que as políticas não se aplicam, é necessário que o setor da cultura quando nomeia um/a trabalhador/a para um cargo superior tenha em consideração o princípio da igualdade e não discriminação de género (P19).

Relativamente à **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar** (**Quadro 67**), na cultura as respostas dividiram-se essencialmente entre a forma positiva e o não aplicável. Na saúde destaca-se o facto de ser necessário implementar medidas que permitam esta conciliação e divulgar informação sobre esta temática (P22, P24, P27 e P28).

As políticas relacionadas com o **diálogo social e a participação** (**Quadro 68**), embora a maioria das respostas sejam que não se aplica, o setor da saúde necessita de dar atenção a estas políticas, e o setor da cultura de melhorar a comunicação com os/as trabalhadores/as no que se relaciona com o desenvolvimento de carreiras, a igualdade de género, a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e a proteção da parentalidade (P32 e P33).

No que concerne às políticas relacionadas com o **respeito pela dignidade e integridade das pessoas** (**Quadro 69**), o setor da saúde necessita, mais uma vez, rever todas estas políticas (P34 a P36), já o setor da cultura, embora a maior parte indique que estas não se aplicam, destaca-se a necessidade de investir em procedimentos para denúncias ou queixas em situações de

discriminação de género, de assédio sexual e/ou moral, *bullying*, *stalking* ou outras formas de violência de género no local de trabalho (P35 e P36).

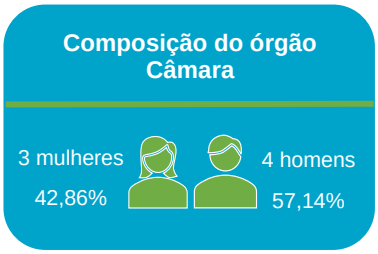
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

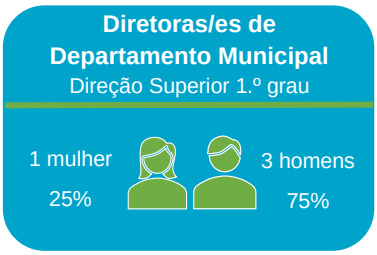
10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

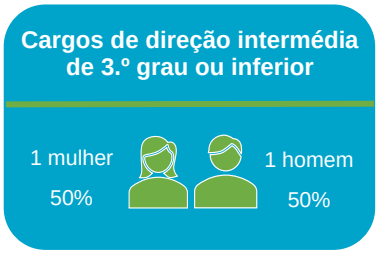
No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Cantanhede assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 21 de dezembro de 2010, renovado a 4 de junho de 2019, de modo a promover, executar, monitorizar e avaliar a implementação de medidas e ações desta temática. Com o objetivo de prevenir e combater a violência doméstica, o município usufrui do protocolo "Municípios Solidários com as Vítimas de Violência Doméstica" assinado a 5 de fevereiro de 2019. Em contrapartida, o município ainda não detém nenhum Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. As Conselheiras Locais para a Igualdade nomeadas são 2 mulheres e a Equipa para a Igualdade na Vida Local é composta por 10 mulheres. Até ao momento o município não concorreu ao "Prémio Viver em Igualdade" nem ao "Portugal Concilia (Simplex)", mas aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local (**Anexo II**).

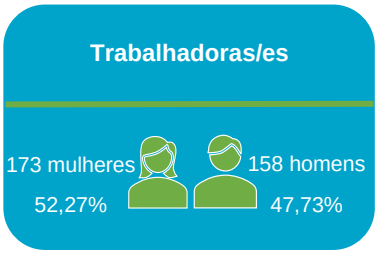
11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

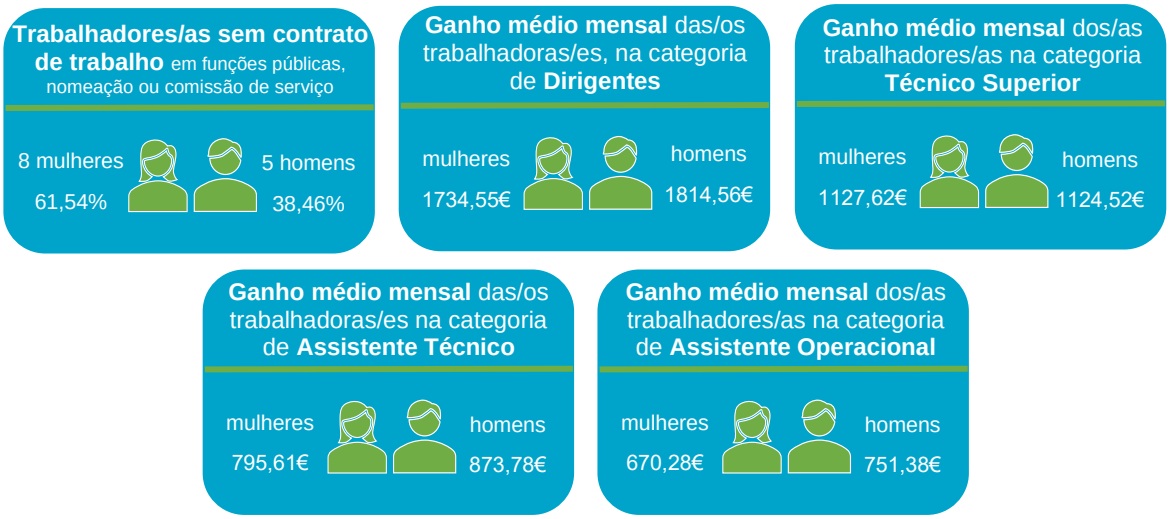
A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos, da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo. De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma 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 Cantanhede, 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 um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens. Em contrapartida denota-se a consideração pelas restantes políticas enunciadas no **Quadro 54**.

Política	*Sim*	*Não*
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, 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. A outra política não se aplica (**Quadro 55**).

Política	*Sim*	*Não*
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?	Não se aplica	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 55. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todos/as os/as trabalhadores/as e integra módulos sobre a temática da igualdade entre mulheres e homens (**Quadro 56**).

Política	*Sim*	*Não*
A sua autarquia tem uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as (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 dispõe implementa as políticas mencionadas no **Quadro 57**.

Política	*Sim*	*Não*
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, como se pode verificar pelo **Quadro 58**, estão implementadas todas as políticas.

Política	*Sim*	*Não*
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

No âmbito da conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a autarquia assinala que aplica todas as políticas enunciadas (**Quadro 59**).

Política	*Sim*	*Não*
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?	✔	

Política	Sim	Não
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

Quanto ao diálogo social e participação, a autarquia apenas refere que não se aplica o incentivo às trabalhadoras e aos 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 (**Quadro 60).**

Política	Sim	Não
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?	Não se aplica	
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**).

Política	Sim	Não
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, *bullying, stalking* 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 Cantanhede 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.

A autarquia e/ou em parceria também não promoveu ações de sensibilização e/ou programas/projetos para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.

Não há informação acerca do número de docentes a lecionar no concelho que frequentaram as ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania.

Por fim, não foram promovidas 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 enriquecimentos curricular (AEC) implementadas pela autarquia.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Cantanhede (**Anexo III**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino nas categorias superiores da autarquia. Porém, o sexo feminino sobressai na categoria dos/as trabalhadores/as por cada direção, departamento municipal e/ou divisão municipal, na Câmara Municipal, sendo que a maior disparidade entre sexos se verifica divisão de educação e juventude (+46 mulheres) e na divisão de administração direta e apoio às freguesias (-46 mulheres). Nos cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, a distribuição dos/as trabalhadores/as nos diferentes sexos é equilibrada. O ganho médio mensal dos trabalhadores é superior ao dos trabalhadores, exceto na dos/as Técnicos/as Superiores. Quanto à composição das Organizações, o sexo masculino sobressai em praticamente todos os cargos, com a exceção dos/as Diretores/as Técnicos/as em que se destaca o sexo feminino.

As empregadoras têm menos representação no município do que os empregadores, o mesmo se verifica em relação ao ganho médio mensal, em que os homens auferem mais do que as mulheres.

Relativamente ao número de estudantes por curso, destaca-se o sexo masculino em praticamente todos os cursos, exceto no de Ciências Socioeconómicas. Já nos/as praticantes de desporto escolar e federados, sobressai novamente o sexo masculino.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são altas. 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 Cantanhede 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;
- Maior taxa de desemprego do sexo feminino;
- Peso das prestações sociais no município;
- Reduzida população com o ensino superior concluído;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Maior representatividade de homens no poder político e nos maiores cargos das organizações do terceiro setor;
- Utilização de linguagem neutra e inclusiva;
- Educação da população em geral e comunidade empresarial para as questões de igualdade e não discriminação;
- Fraco envolvimento das organizações locais no diagnóstico da igualdade de género e não discriminação.

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 Cantanhede.

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

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.**	**Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**
Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH	**Integrar a promoção da IMH no combate à pobreza e exclusão social.**	**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.**
Apoiar e proteger — ampliar e consolidar a intervenção.	**Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.**	**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	

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?	-	-	-	-	33,3%	33,3%	33,3%	0%	28,6%	14,3%	57,1%	0%	0%	0%	100%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	-	-	-	-	0%	100%	0%	0%	14,3%	42,9%	42,9%	0%	0%	0%	100%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	-	-	-	-	66,7%	0%	33,3%	0%	28,6%	28,6%	42,9%	0%	0%	0%	100%	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%	85,7%	0%	14,3%	0%	0%	0%	100%	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%	100%	0%	0%	14,3%	14,3%	57,1%	14,3%	0%	0%	100%	0%

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
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	-	-	-	-	66,7%	33,3%	0%	0%	85,7%	0%	14,3%	0%	0%	0%	100%	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?	-	-	-	-	66,7%	0%	33,3%	0%	42,9%	14,3%	42,9%	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%	42,9%	0%	57,1%	0%	0%	0%	100%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	-	-	-	-	33,3%	0%	33,3%	33,3%	0%	28,6%	71,4%	0%	0%	0%	100%	0%

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
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	-	-	-	-	33,3%	0%	66,7%	0%	0%	28,6%	71,4%	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%	28,6%	0%	71,4%	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?	-	-	-	-	0%	100%	0%	0%	14,3%	28,6%	57,1%	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%	100%	0%	0%	28,6%	71,4%	0%	0%	0%	100%	0%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	0%	14,3%	85,7%	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%	14,3%	85,7%	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%	14,3%	85,7%	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?	-	-	-	-	33,3%	0%	66,7%	0%	14,3%	14,3%	71,4%	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?	-	-	-	-	0%	0%	66,7%	33,3%	14,3%	0%	85,7%	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?	-	-	-	-	33,3%	0%	66,7%	0%	42,9%	14,3%	42,9%	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?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	14,3%	0%	85,7%	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?	-	-	-	-	0%	33,3%	66,7%	0%	14,3%	0%	85,7%	0%	0%	0%	100%	0%
P22	A instituição tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	-	-	-	-	0%	66,7%	33,3%	0%	14,3%	14,3%	71,4%	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?	-	-	-	-	33,3%	33,3%	33,3%	0%	14,3%	0%	85,7%	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?	-	-	-	-	33,3%	66,7%	0%	0%	14,3%	0%	85,7%	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%	33,3%	66,7%	0%	14,3%	0%	85,7%	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%	14,3%	0%	85,7%	0%	0%	0%	100%	0%

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
P27	A instituição divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade, paternidade, maternidade e à assistência à família?	-	-	-	-	0%	66,7%	33,3%	0%	14,3%	0%	85,7%	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)?	-	-	-	-	0%	100%	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%	33,3%	66,7%	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)?	-	-	-	-	0%	33,3%	66,7%	0%	14,3%	0%	85,7%	0%	0%	0%	100%	0%
P31	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	-	-	-	-	0%	0%	100%	0%	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%	66,7%	33,3%	0%	0%	14,3%	85,7%	0%	0%	0%	100%	0%

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
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)?	-	-	-	-	0%	33,3%	66,7%	0%	0%	14,3%	85,7%	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?	-	-	-	-	33,3%	66,7%	0%	0%	28,6%	0%	71,4%	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?	-	-	-	-	0%	100%	0%	0%	14,3%	14,3%	71,4%	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?	-	-	-	-	33,3%	66,7%	0%	0%	14,3%	14,3%	71,4%	0%	0%	0%	100%	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 (1.º, 2.º, etc)	---
c. Período de vigência do atual Plano	---
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Célia Maria de São José Simões Ana Paula Nunes Bastos de Almeida
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim (Anexo VI)
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	21/12/2010
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	04/06/2019
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim (Anexo V) 05/02/2019
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Não
b. A autarquia ganhou o prémio	---
c. Ano(s) em que foi distinguida	---
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não
e. Ano(s) em que foi distinguida	---
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos	
a. Nome(s), contacto(s) e cargos ocupados na estrutura da Câmara da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Célia Maria de São José Simões (csimoes@cm-cantanhede.pt) Vereadora; Ana Paula Nunes Bastos de Almeida (pbastos@cm-cantanhede.pt) Chefe de Divisão de Ação Social e Saúde

d. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
e. Nome (s), contacto (s) e cargos das pessoas envolvidas na equipa	Dr.ª Helena Teodósio (presidente@cm-cantanhede.pt) Presidente da Câmara, Enf.ª Célia Simões (csimoes@cm-cantanhede.pt) Vereadora e Conselheira para a Igualdade, Dr.ª Ana Paula Bastos (pbastos@cm-cantanhede.pt) Conselheira para a Igualdade e Divisão de Ação Social e Saúde, Dr.ª Isabel Cruz (icruz@cm-cantanhede.pt) Divisão Administrativa e Recursos Humanos, Dr.ª Guiomar Pereira (gpereira@cm-cantanhede.pt) Divisão Financeira, Dr.ª Cláudia Azevedo (cazevedo@cm-cantanhede.pt) Divisão da Educação e Juventude, Dr.ª Marta Santos (geral@afmp.pt) Vice-Presidente da Associação Fernão Mendes Pinto, Dr.ª Susana Lima (coimbra@eapn.pt) Técnica da EAPN Portugal, Dr.ª Vera Carnapete (apfcentro@sapo.pt) Coordenadora Regional, Dr.ª Teresa Carvalho (teresa.carvalho@ua.pt) Docente e Investigadora
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim (Anexo VII)
b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex)	Não

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	3	-1
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	26	9	-17
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável	-	-	-
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau)	3	1	-2
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	7	4	-3
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	1	1	0
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	158	173	15
	7.1. Departamento Administrativo e Financeiro	5	10	5
	7.2. Departamento de Desenvolvimento Económico e Social	19	3	-16
	7.3. Departamento de Obras Municipais	2	3	1
	7.4. Departamento de Urbanismo	4	8	4
	7.5. Divisão de Comunicação Imagem e Protocolo	5	1	-4
	7.6. Divisão de Administração Direta e Apoio às Freguesias	54	9	-45
	7.7. Divisão de Modernização, Inovação e Qualidade	6	4	-2
	7.8. Divisão Administrativa de Recursos Humanos	5	24	19
	7.9. Divisão Financeira	2	11	9
	7.10. Divisão Jurídica	2	6	4

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
	7.11. Divisão de Gestão Urbanística e Reabilitação Urbana	4	2	-2
	7.12. Divisão de Gestão do Território e Sustentabilidade Ambiental	2	3	1
	7.13. Divisão de Gestão Florestal e Recursos Naturais	6	2	-4
	7.14. Divisão de Empreitadas	4	1	-3
	7.15. Divisão de Estudos e Projetos	6	1	-5
	7.16. Divisão de Cultura	0	4	4
	7.17. Divisão de Desporto	10	5	-5
	7.18. Divisão de Ação Social e Saúde	2	7	5
	7.19. Divisão de Educação e Juventude	2	48	46
	7.20. Serviço Municipal de Aprovisionamento e Armazém	5	5	0
	7.21. Serviço Municipal de Fiscalização	6	3	-3
	7.22. Serviço Municipal de Associativismo, Gestão de Eventos e Bibliotecas	4	8	4
	7.23. Serviço Municipal de Núcleos Museológicos e Património Cultural	1	3	2
	7.24. Gabinete de Apoio à Presidência e aos Munícipes	2	2	0
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	1814,56€	1734,55€	-80,01€
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1124,52€	1127,62€	3,1€
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	873,78€	795,61€	-78,17€
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	751,38€	670,28€	-81,1€
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	-	-	-

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
13	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	-	-	-
14	Trabalhadoras/es SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	5	8	3
	❖ Contrato a Termo	4	2	-2
	❖ Estágios	1	3	2
	❖ CEI e CEI+	0	3	3
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações*	23	6	-17
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações*	24	4	-20
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	6	1	-5
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações*	11	3	-8
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo*	1	28	27
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	8,88%	4,15%	-4,73 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1192,3€	956,1€	-236,2€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	131	161	30
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	33	29	-4
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	39	105	144
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	22	25	3

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	206	210	4
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	31	83	52

** Dados retirados de 10 entidades que responderam ao inquérito (foram inquiridas 29 organizações).*

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	69,17%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	121,41%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	4,96%
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário	5.93%
26	Taxa de cobertura de lares	4,94%
27	N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	N.º 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	N.º 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.	0
30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	0
31	N.º 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	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	0

ANEXO IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

REPÚBLICA PORTUGUESA

SECRETARIA DE ESTADO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

Homologo

Rosa Monteiro

PORTUGAL MAIS IGUAL

ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

CIG

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

Presidência do Conselho de Ministros

MUNICÍPIO DE CANTANHEDE

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE CANTANHEDE

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva intersecional, 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 intersecional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

Nos termos da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual, as autarquias locais promovem os interesses próprios das respetivas populações e asseguram a integração da perspetiva de género em todos os domínios de ação do município, designadamente através da adoção de planos municipais para a igualdade, assumindo um papel impulsionador enquanto agentes de desenvolvimento e entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que permitam a territorialização, identificação e apropriação local dos objetivos da ENIND.

Assim, entre:

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, n.º 32, 1.o Andar, em Lisboa, Pessoa Coletiva n.º 600082598, representado neste ato, pelo Delegado Regional da Delegação do Norte, Manuel Albano, no uso da delegação de competências conferida pela Presidente da CIG, Teresa Fragoso, conforme despacho n.º 3799/2017, de 20 de abril, publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 88 de 8 de maio, adiante designada por CIG,

E

O MUNICÍPIO DE CANTANHEDE, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506087000, com sede na Praça Marquês de Marialva, em Cantanhede, neste ato representado, pela Presidente da respetiva Câmara Municipal, Maria Helena Rosa de Teodósio e Cruz Gomes de Oliveira, 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 *chek-list* de indicadores prestada pelo Município nos termos do previsto na alínea g) da cláusula quarta, no prazo de 60 dias a contar da sua submissão.

CLÁUSULA QUARTA

Obrigações do Município

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

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

d) Garantir serviços de atendimento, informação e encaminhamento para pessoas vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, designadamente através do trabalho em rede e parcerias, e enquadrados na Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, coordenada pela CIG;

e) Analisar as medidas de política local em função do seu impacto de género, designadamente a nível orçamental;

f) Usar na comunicação das ações e medidas ao abrigo do presente protocolo, os logótipos da tutela da cidadania e da igualdade, da CIG e da ENIND, nos termos do Guia de Informação e Comunicação da Área da Cidadania e Igualdade;

g) Submeter a informação da *check-list* de indicadores a disponibilizar pela CIG, no início da vigência do presente protocolo e anualmente até 15 dias após o termo de cada ano de vigência do mesmo.

CLÁUSULA QUINTA
Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL)

1. A EIVL é composta por 5 a 10 pessoas, nomeadas pelo Presidente da Câmara Municipal.
2. Integram a EIVL, designadamente:
   a) Presidente da Câmara Municipal ou Vereador/a com a área da igualdade;
   b) Conselheiros/as Locais para a Igualdade;
   c) Dirigentes da Câmara Municipal designadamente das áreas dos recursos humanos, orçamento, urbanismo, intervenção social, saúde e educação;
   d) Até três elementos com reconhecida competência técnica e ou especialização nas áreas de intervenção do presente protocolo, cuja escolha é articulada previamente com a CIG, de entre:
      i. Um/a investigador/a ou especialista;
      ii. Um/a representante de ONG com intervenção nos domínios da ENIND, sedeada 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 EILV, 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 temos 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 (governação, 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)

A Presidente Câmara Municipal

Cantanhede

(Maria Helena Gomes de Oliveira)

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

E O

MUNICÍPIO DE CANTANHEDE

Homologo

.....

Elza Maria Henriques Pais

(Secretária de Estado para a Igualdade)

Entre:

O MUNICÍPIO DE CANTANHEDE, pessoa colectiva nº 506 087 000, com sede na Praça Marquês de Marialva, neste acto representado pelo seu Presidente, João Carlos Vidaurre Pais de Moura, em cumprimento da Deliberação de Câmara de 02/11/2010, adiante designado por Município;

E

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, nº 32, 1.º Andar, em Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Colectiva nº 600024784, representada neste acto pela sua Presidente, Sara Falcão Casaca, com poderes para o acto de acordo com o artigo 7º.nº1 alínea m) da Lei nº2/2004 de 15 de Janeiro com as alterações da Lei nº51/2005 de 30 de Agosto, adiante designada por CIG;

Considerando que, nos termos do disposto no Artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, constitui uma das tarefas fundamentais do Estado Português promover a igualdade entre homens e mulheres;

Considerando que o Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa prevê a igualdade de oportunidades independentemente da ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual;

Considerando que a realização de uma efectiva igualdade entre mulheres e homens é uma dimensão fundamental da protecção e promoção dos direitos da pessoa humana e constitui um forte indicador da qualidade da democracia;

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspectiva de género nas políticas e acções promovidas pelas autarquias não só contribuirá para promover uma igualdade efectiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de cidadãos e cidadãs, mas também terá como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia;

Considerando que a eliminação dos estereótipos de género e a alteração dos modelos sociais e comportamentais deles decorrentes constituem uma preocupação constante das orientações e resoluções do Conselho da Europa e da União Europeia;

Considerando que é atribuição das autarquias locais atender aos interesses próprios, comuns e específicos das populações respectivas, designadamente nas áreas de intervenção previstas na Lei nº 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção que lhe foi dada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Considerando que a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, nos termos do nº 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei nº164/2007 de 3 de Maio, e que, nos termos do nº2 do mesmo artigo, a CIG deve promover a educação para a cidadania e a realização de acções tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas, bem como promover acções que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar, e que nos termos do mesmo dispositivo legal, incumbe ainda à CIG prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;

Considerando que as Autarquias Locais e a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género são entidades responsáveis, entre outras entidades, pela prestação directa de informação profissional, nos termos do Decreto-Lei nº 59/92 de 13 de Abril, e que a política da Igualdade de Género constitui um meio para alcançar a revalorização profissional;

Considerando que as autarquias locais, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como entidades privilegiadas para a concretização de acções e medidas que tenham como objectivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;

Considerando ainda que o Município de Cantanhede, promotor da Rede Social do Concelho de Cantanhede, constitui uma parceria local efectiva que visa garantir maior eficácia e eficiência nas respostas sociais e rapidez na resolução dos problemas das pessoas e suas famílias, que integra nos seus princípios de acção o Princípio da Igualdade de Género (Decreto Lei nº 115/2006, Artigo 10º) e que criou o Conselho Municipal para a Igualdade de Género e de Oportunidades (CONCIGO), composto por entidades parceiras do CLASS representativas de áreas chave de intervenção,

É celebrado o presente Protocolo de Cooperação que se regerá de acordo com as seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objecto)

Constitui objecto do presente protocolo, a promoção de:

a) Intervenções pró-activas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;

b) Intervenções pró-activas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;

c) Intervenções pró-activas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer actividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;

d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efectivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos Outorgantes)

As partes comprometem-se a:

a) Concretizar as acções definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efectivação;

b) Colaborar na dinamização de acções de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Projecto.

c) Designar um/a ou mais interlocutores/as, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente projecto.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do Município de Cantanhede)

Compete ao Município de Cantanhede através do Conselho Local de Acção, mais concretamente através da Acção Social promover o desenvolvimento integrado da perspectiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efectiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

a) Adoptar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspectiva de género enquanto estratégia no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e acções desenvolvidas pelo Município de Cantanhede;

b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspectiva de género nas decisões e acções a implementar pela Autarquia, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e acções concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros Nº 39/2010 - Estatuto das/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade;

c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das acções destinadas à implementação de medidas;

d) Sensibilizar os/as funcionários/as e agentes da autarquia para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;

e) Facilitar e/ou promover acções de formação e de sensibilização dirigidas aos/às funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;

f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Cantanhede em função do seu impacto sobre cada sexo;

g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;

h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspectiva nas suas actividades;

i) Criar condições para a prestação de informação e para o encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;

j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;

k) Promover acções para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no Concelho de Cantanhede;

l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as actividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

(Obrigações da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género)

Compete à Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género:

a) Formar os/as funcionários/as a designar pela Autarquia;

b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras actividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;

c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);

d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;

e) Promover, junto do Município, a divulgação de experiências na área da Igualdade de Género e de Oportunidades, desenvolvidas por outras autarquias e organizações ao nível nacional e comunitário.

CLÁUSULA QUINTA

(Alterações ao Protocolo)

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

CLÁUSULA SEXTA

(Comunicações a efectuar)

Para efeitos das comunicações a efectuar no âmbito da vigência do presente protocolo indicam os Outorgantes como seus/suas representantes e endereços:

a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Cantanhede, Praça Marquês de Marialva, Cantanhede;

b) Comunicações de e para o Segundo Outorgante: Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, Avenida da República, nº 32, 1º Andar, Lisboa.

CLÁUSULA SÉTIMA

(Comissão de acompanhamento)

1. Com o objectivo de acompanhar a execução do presente protocolo, será criada uma comissão de acompanhamento no prazo de 30 dias após a assinatura do presente protocolo.
2. A comissão de acompanhamento será constituída por um/a representante, nomeado/a para o efeito, por cada um dos signatários do presente protocolo, não tendo poderes decisórios.
3. A comissão reunirá semestralmente, sem prejuízo de o fazer quando e sempre que tal se justifique, elaborando uma acta de cada reunião.

CLÁUSULA OITAVA

(Incumprimento)

O incumprimento das obrigações ou contrapartidas previstas no presente protocolo confere à outorgante não faltosa a faculdade de proceder à sua resolução com efeitos imediatos, mediante carta registada com aviso de recepção, a enviar à outorgante faltosa, para a morada que figura neste protocolo, na qual especifica os motivos que integrem a justa causa invocada.

CLÁUSULA NONA

(Duração do Protocolo)

O presente Protocolo de Colaboração entrará em vigor na data da sua assinatura e terá a duração de um ano, sendo automaticamente renovado por iguais e sucessivos períodos, salvo se alguma das partes outorgantes não pretender renová-lo, devendo para esse efeito manifestar essa vontade através de carta registada com aviso de recepção dirigida à sede das entidades outorgantes com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

O presente protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelos outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

Paços do Município de Cantanhede, aos 21 dias do mês de Dezembro de 2010

Pelo Município de Cantanhede

O Presidente da Câmara

(João Carlos Vidaurre Pais de Moura)

Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

VA Presidente

VICE - PRESIDENTE

Manuel Albano

(Sara Falcão Casaca)

ANEXO V – PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO

PORTUGAL MAIS IGUAL
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO 2018-2030

CIG
Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
Presidência do Conselho de Ministros

ASSOCIAÇÃO NACIONAL MUNICÍPIOS PORTUGUESES

DECLARAÇÃO DE ADESÃO AO PROTOCOLO

"MUNICIPIOS SOLIDÁRIOS COM AS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA"

Pedro António Vaz Cardoso, Vice-Presidente, tendo poderes para o efeito, declara que o Município de Cantanhede tem a intenção de subscrever o Protocolo "Municípios Solidários com as Vítimas de Violência Doméstica", assinado entre a CIG e a ANMP, no dia 5 de fevereiro de 2019.

Assinatura

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019

ANEXO VI - DESPACHO DA EQUIPA PARA IGUALDADE NA VIDA LOCAL

Constituição da Equipa Afeta à EIVL

Entidade	Serviço	Nome	Contacto
Município de Cantanhede	Presidente do Município de Cantanhede	Dr.ª Helena Teodósio	presidente@cm-cantanhede.pt
Município de Cantanhede	Vereadora | Conselheira para a Igualdade	Enf. Célia Simões	csimoes@cm-cantanhede.pt
Município de Cantanhede	Divisão de Ação Social e Saúde | Conselheira para a Igualdade	Dr.ª Ana Paula Bastos	pbastos@cm-cantanhede.pt
Município de Cantanhede	Divisão Administrativa e Recursos Humanos	Dr.ª Isabel Cruz	icruz@cm-cantanhede.pt
Município de Cantanhede	Divisão Financeira	Dr.ª Guiomar Pereira	gpereira@cm-cantanhede.pt
Município de Cantanhede	Divisão de Educação e Juventude	Dr.ª Cláudia Azevedo	cazevedo@cm-cantanhede.pt
Associação Fernão Mendes Pinto	Vice-Presidente	Dr.ª Marta Santos	geral@afmp.pt
Rede Europeia Anti-Pobreza	Técnica da EAPN Portugal	Dr.ª Susana Lima	coimbra@eapn.pt
Associação para o Planeamento Familiar	Coordenadora Regional	Dr.ª Vera Carnapete	apfcentro@sapo.pt
Universidade de Aveiro	Docente e Investigadora do Departamento de Ciências Sociais, Políticas e Territoriais da Universidade de Aveiro	Dr.ª Teresa Carvalho	teresa.carvalho@ua.pt

Data da deliberação: 21/10/2021

ANEXO VII – ADESÃO DO MUNICÍPIO À CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL

CÂMARA MUNICIPAL

DELIBERAÇÃO

52 - <u>PROPOSTA DE ADESÃO DO MUNICÍPIO DE CANTANHEDE À CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE DAS MULHERES E DOS HOMENS NA VIDA LOCAL, ELABORADA E PROMOVIDA PELO CCRE – CONSELHO DE MUNICÍPIOS E REGIÕES DA EUROPA</u>: A Senhora Vereadora, Enf.ª Célia Simões, apresentou ao Executivo uma informação prestada em 14/04/2022, pela DDES/Divisão de Ação Social e Saúde, do seguinte teor: *"A Associação Nacional de municípios Portugueses fez chegar uma circular (Mydoc E-11461) na qual realça a importância dos Municípios aderirem à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local. Com efeito, o Município ao assinar a Carta para a Igualdade manifesta a sua determinação e assume formalmente o compromisso público no sentido da implementação de ações para a eliminação das desigualdades políticas, económicas, sociais e culturais ao nível da participação de mulheres e de homens na vida local, garantindo que, na prática, mulheres e homens beneficiam dos mesmos direitos e que todas as formas de discriminação são eliminadas. Recordando, a Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local é promovida pelo Conselho dos Municípios e Regiões da Europa, desde 2006. A Carta é um instrumento de política pública assente em direitos, e embora não sendo vinculativa, estabelece metas e define as principais áreas de intervenção para os municípios. É, acima de tudo, um compromisso público, formal e político para a concretização da igualdade entre mulheres e homens ao nível local. Ambiciosa na sua abrangência, a implementação desta Carta implica a definição de prioridades e de medidas bem como o estabelecimento de parcerias locais. Vários são os municípios portugueses (144 de acordo com informação disponível na ANMP) que, até 2017, e mais recentemente (2022) outros Municípios subscreveram a carta, de acordo com alguns órgãos de*

comunicação, por exemplo o Município de Vila Pouca de Aguiar (https://www.altotamegaemrevista.pt/news/9085), e o Município de Castro Daire (https://estacaodiariajornal.sapo.pt/castro-daire-municipio-assina-carta-europeia-para-a-igualdade-na-vida-local/), bem como o inscrito no site: Observatório da Carta Europeia (charter-equality.eu) comprometendo-se com o que nesta se encontra inscrito, nomeadamente: Dentro de um prazo razoável (que não pode exceder dois anos) a contar da assinatura, o signatário compromete-se a elaborar e adotar o seu plano de ação para a igualdade e, seguidamente, a implementá-lo, sendo que atualmente este Plano já se encontra em elaboração; O plano de ação para a igualdade apresentará os objetivos e as prioridades do signatário, as medidas que tenciona adotar e os recursos investidos a fim de tornar a Carta e os seus compromissos efetivos. O plano apresentará igualmente o calendário proposto para a sua implementação. Se o signatário dispuser já de um plano de ação para a igualdade, procederá à respetiva revisão a fim de se assegurar que nele se encontram incluídos todos os temas pertinentes, contidos nesta Carta; Cada signatário iniciará vastas consultas antes de adotar o seu plano de ação para a igualdade e encarregar-se-á da sua ampla divulgação após a sua adoção. Deverá também prestar contas publicamente dos progressos realizados durante a implementação do plano; Cada signatário efetuará uma revisão do seu plano de ação para a igualdade, se as circunstâncias o exigirem, e elaborará um plano suplementar para cada período seguinte. (Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local); Cada signatário compromete-se, por princípio, a participar no sistema de avaliação adequado que será estabelecido a fim de acompanhar os progressos da implementação desta Carta e a ajudar os diversos executivos locais e regionais europeus a estabelecer entre si um intercâmbio relativo aos meios eficazes para a realização de uma maior igualdade das mulheres e homens. Com esta finalidade, os Planos e ação para a igualdade e outros documentos pertinentes, deverão estar sempre acessíveis; Cada signatário informará, por escrito, o

Conselho dos Municípios (ANMP) e Regiões da Europa da sua adesão à Carta, da data em que a ratificou e do ponto de contacto acordado para assegurar toda a colaboração futura relativa à Carta. As dimensões da Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens para a Vida Local baseia as suas ações nos princípios que se seguem, a saber: 1. A igualdade das mulheres e dos homens constitui um direito fundamental. 2. Para assegurar a igualdade entre mulheres e homens, devem ser consideradas as múltiplas discriminações e obstáculos. 3. Participação equilibrada das mulheres e dos homens na tomada de decisões é um pressuposto da sociedade democrática. 4. A eliminação dos estereótipos de cariz sexual é indispensável para instauração da igualdade das mulheres e dos homens. 5. A integração da dimensão do género em todas as atividades das coletividades locais e regionais é necessária à promoção da igualdade das mulheres e dos homens. 6. Planos de ação e programas adequadamente financiados são instrumentos necessários para fazer avançar a igualdade das mulheres e dos homens. Podemos ainda identificar as seguintes áreas/competências: Responsabilidade democrática: o direito à igualdade é um pressuposto fundamental da democracia. Os municípios comprometem-se a promover o bem-estar da população e do seu território; O papel político: reconhecimento da igualdade entre mulheres e homens no domínio da representação e da participação na vida política e cívica, designadamente na participação, formulação e implementação das políticas, na representação equilibrada de mulheres e de homens em cargos de tomada de decisão; assumir o compromisso público para com a igualdade entre mulheres e homens; trabalhar em parceria com organizações de direitos das mulheres para promover a igualdade e combate os estereótipos de género; Enquadramento da igualdade: assumir o compromisso para com os direitos e princípios da igualdade entre mulheres e homens, que passa obrigatoriamente por informação de base desagregada por sexo e análises de género dos diversos domínios de intervenção –

políticos, económicos, sociais e culturais – e pelo desenvolvimento de ações adequadas que visem combater os efeitos das discriminações múltiplas; O papel enquanto entidade patronal: reconhecimento do direito à igualdade entre mulheres e homens em todas as matérias relacionadas com o emprego (inclusive em todos os aspetos do trabalho e das condições do trabalho; o direito à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal bem como o direito à segurança e dignidade no trabalho) elencando medidas para a sua concretização. Se o signatário dispuser já de um plano de ação para a igualdade, procederá à respetiva revisão a fim de se assegurar que nele se encontram incluídos todos os temas pertinentes, contidos nesta Carta; Contratação pública de bens e serviços: na execução das suas tarefas e obrigações relativas à prestação de bens e serviços compete aos municípios promover a igualdade entre mulheres e homens, elencando as medidas a adotar, tomando, por exemplo em consideração as implicações e as oportunidades que oferece determinado contrato para a promoção da igualdade entre mulheres e homens; O papel do município enquanto prestador de serviços: reconhecimento do direito à educação e à formação ao longo da vida; saúde; infantários; cuidados prestados a pessoas a cargo; inclusão social; habitação; cultura, desporto e lazer; proteção e segurança; os municípios comprometem-se a desenvolver e a reforçar políticas e ações contra a violência sexual e de prevenção e combate ao tráfico de seres humanos, em particular de mulheres e de raparigas para fins de exploração sexual; Planeamento e desenvolvimento sustentável: ter em conta o princípio da igualdade entre mulheres e homens como dimensão fundamental e transversal ao planeamento e ao desenvolvimento de estratégias, designadamente quanto ao desenvolvimento sustentável do território – planeamento urbano e local; mobilidade e transportes; desenvolvimento económico; ambiente; O papel da regulação: ter em conta as necessidades, os interesses e as condições de vida específicas das mulheres e dos homens; Geminação e cooperação internacional: reconhece o valor da geminação e

da cooperação europeia e internacional para a aproximação das e dos munícipes e para a promoção do intercâmbio dos saberes e da compreensão mútua para além das fronteiras nacionais e compromete-se a incluir nestas atividades, de maneira igualitária, as mulheres e os homens vindos de diferentes territórios; a incluir a dimensão da igualdade entre mulheres e homens nas suas ações de cooperação descentralizadas. A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local é um instrumento importante na implementação de políticas públicas que valorizem e promovam a igualdade entre mulheres e homens. Percecionada como um modelo de boas práticas, promoveu junto de países europeus a análise da realidade local, regional e nacional, com a perspetiva da igualdade entre mulheres e homens; a reflexão sobre as práticas, a análise das políticas, a elaboração de propostas e a assunção de compromissos para que, nas suas comunidades, mulheres e homens vivam em igualdade. São orientações que se têm traduzido em boas práticas territoriais e que estão na base da elaboração e implementação de Planos Municipais para a Igualdade em diversas Câmaras Municipais; da assinatura de Protocolos de Cooperação para a igualdade entre mulheres e homens – entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e Câmaras Municipais; da elaboração e implementação de Planos Intermunicipais para a Igualdade na sequência da assinatura de Protocolos Intermunicipais para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género. Considerando o exposto, propõe-se ao Município de Cantanhede deliberar sobre a adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local e assumir o compromisso político, de efetivar a igualdade entre mulheres e homens através da implementação de um plano de ação, cumpram, de modo integrado e sistemático, a sua função postulada na Constituição da República Portuguesa (Art.º 9.º Tarefas fundamentais do Estado, alínea h) promover a igualdade entre mulheres e homens), elaborada e promovida pelo CCRE – Conselho

de Municípios e Regiões da Europa." A Câmara, por unanimidade, tendo por base a informação prestada pelo DDES/Divisão de Ação Social e Saúde, deliberou aderir à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local, que tem por objeto a igualdade entre mulheres e homens através da implementação de um plano de ação, de modo integrado e sistemático, com a sua função postulada na Constituição da República Portuguesa (Art.º 9.º Tarefas fundamentais do Estado, alínea h) promover a igualdade entre mulheres e homens), elaborada e promovida pelo CCRE – Conselho de Municípios e Regiões da Europa, de acordo com o preconizado na referida informação. A ata foi aprovada em minuta, quanto a esta parte, para efeitos imediatos.----------

Na reunião de

07/06/2022

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AVISO N.º POISE–22-2020-03 1.06 - *Apoio técnico à elaboração e monitorização da execução e avaliação dos planos para a igualdade.*

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.

CNPDPCJ (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.cnpdpcj.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 perspetiva de género*

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Gestão de Pessoas, Formação e Emprego.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Lopes, M., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Cultura, Desporto, Juventude e Lazer.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Múrias, C., Ferreira, V., Monteiro, R., Saleiro, S. & Lopes, M. (2016). *Violência no Trabalho - Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Saúde e Ação Social.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Saleiro, S., Ferreira, V., Monteiro, R., Lopes, M. & Múrias, C. (2016). *Guia para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género na Educação.* Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra

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/

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. População residente por sexo (%) 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 (n.º) 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 Cantanhede 24

Figura 4. Pirâmide etária (n.º), em 2020 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 (n.º 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 (%) 39

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) 46

Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º) 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 (n.º e %) 53

Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual) 53

Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade 55

Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade, em 2011 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 (%) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego 57

Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo 58

Figura 30. Evolução do peso das/os 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 (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica 65

Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica 67

Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es 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 *per capita* 74

Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo..... 77

Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo 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 subsídio de doença (%)..... 94

Figura 48. Crimes gerais registados pelas autoridades policiais (n.º) 97

Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)..... 98

Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal 99

Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes desta tipologia 100

Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica101

Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia..... 102

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. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar 115

Figura 57. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género 116

Figura 58. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género 117

Figura 59. Crenças relativamente às profissões 118

Figura 60. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ 120

Figura 61. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade 121

Figura 62. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %) 123

Figura 63. Utentes que frequentaram consultas subespecializadas (n.º) 123

Figura 64. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %) 124

Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %) 125

Figura 66. Praticantes de desporto (n.º) 125

Figura 67. Caracterização das empresas (n.º e %) 126

Figura 68. Normas das empresas 127

Figura 69. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação 127

Figura 70. Políticas de missão e estratégia 128

Figura 71. Recrutamento e seleção 128

Figura 72. Aprendizagem e formação 129

Figura 73. Análise de funções e remunerações 130

Figura 74. Desenvolvimento de carreira 130

Figura 75. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar 131

Figura 76. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas 132

Figura 77. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas 132

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai 37

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%) 41

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, em 2020 52

Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os 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 setor 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 (€) das/os trabalhadoras/es 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 72

Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC 75

Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)..... 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..... 82

Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos 85

Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e amas e dos jardins de infância da rede pública..... 85

Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º) 86
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI 88
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 90
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 subsídio de doença (n.º) 93
Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º) 95
Quadro 34. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€) 95
Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia 98
Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%) 100
Quadro 37. Principais preocupações de segurança 107
Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança 108
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas 108
Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança 109
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público 109
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada 110
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão 110
Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público 110
Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho 111
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho 111
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição 112
Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho 112
Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente 112
Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente 112
Quadro 51. Situações de bullying na escola (%) 113
Quadro 52. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo 113
Quadro 53. Tipo de violência da vítima 114
Quadro 54. Agente da ameaça/agressão 114

Quadro 55. Políticas de missão e estratégia 135
Quadro 56. Recrutamento e seleção 136
Quadro 57. Políticas de formação 136
Quadro 58. Análise de funções e remunerações 136
Quadro 59. Desenvolvimento de carreira 137
Quadro 60. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar 138
Quadro 61. Diálogo social e participação 138
Quadro 62. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas 139
Quadro 63 . Políticas de missão e estratégia 144
Quadro 64. Recrutamento e seleção 145
Quadro 65. Políticas de formação 145
Quadro 66. Análise de funções e remunerações 146
Quadro 67. Desenvolvimento de carreira 147
Quadro 68. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar 149
Quadro 69. Diálogo social e participação 151
Quadro 70. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas 152