



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Tábua
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 Tábua 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
1.3.	Metodologia e objetivos	20
	DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA	23
2.	Análise Territorial	23
2.1.	Enquadramento geográfico	23
2.2.	Mobilidade	24
3.	Dinâmicas populacionais.....	25
3.1.	População residente	25
3.2.	Natalidade, mortalidade e crescimento natural	31
3.3.	Fecundidade e parentalidade	35
3.4.	Matrimónio	40
3.5.	Agregados domésticos e institucionais.....	41
3.6.	População estrangeira e dinâmicas migratórias.....	43
3.7.	Religião	45
3.8.	Síntese demográfica	46
4.	Dinâmicas Socioeconómicas	47
4.1.	Caracterização empresarial e volume de negócios.....	47
4.2.	População ativa e emprego/desemprego	51
4.3.	Pessoal ao serviço das empresas	56
4.3.1.	Trabalhadoras/es por conta de outrem	58
4.4.	Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	60
4.5.	Síntese socioeconómica	77
5.	Educação.....	78
5.1.	População residente: escolaridade completa e taxa de analfabetismo.....	78
5.2.	Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção / desistência.....	79

5.3. Distribuição dos/as estudantes do ensino secundário por curso	81
5.4. Docentes	82
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.....	95
7. Criminalidade: violência doméstica	96
7.1. Caracterização geral da criminalidade	96
7.2. Violência doméstica	98
7.2.1. Características das vítimas	100
7.2.2. Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	100
7.3. Estruturas/ Respostas de Atendimento a Vítimas de Violência Contra as Mulheres e Violência Doméstica	101
7.4. Síntese da criminalidade.....	101
8. Práticas, Valores e Perceções de (Des)igualdades da População.....	102
8.1. Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/estudo) e a sua vida pessoal e familiar.....	102
8.2. Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional	105
8.3. Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género	113
8.4. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +)	117
9. Caracterização das ORGANIZAÇÕES do terceiro setor	121
9.1. Educação	121

9.2. Saúde.....	124
9.3. Cultura.....	125
9.4. Desporto.....	126
9.5. Empresas.....	127
9.6. Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas.....	133
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA	136
10. Caracterização do município na sua relação com a CIG.....	136
11. Caracterização dos recursos humanos.....	137
12. Práticas e valores de (des)igualdades	138
13. Ações de formação/ sensibilização	142
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL	143
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS	144
ANEXOS	146
Anexo I – Análise das políticas por setor.....	146
Anexo II – Ficha de caracterização do município na sua relação com a CIG	156
Anexo III – Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local.....	159
Anexo IV – Protocolo de cooperação com a CIG assinado	164
Anexo V – Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género	165
Anexo VI – Despacho interno da equipa para a igualdade na vida local	166
Índice de Mapas	167
Índice de Figuras.....	167
Índice de Quadros	170
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	173
SITES	175

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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

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

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

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

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

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

Ademais, a redação de todo o diagnóstico foi feita de forma cuidada, seguindo as recomendações do manual de apoio ao uso 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 Comunidade tem aprovada a candidatura “Região de Coimbra, Com Igualdade” 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 Tábua.

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 Tábua, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no subcapítulo 10.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1. Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações, a todos os níveis da Administração Pública.**
 - 1.1. Garantir informação, incluindo dados estatísticos, de qualidade, desagregada por sexo;
 - 1.2. Integrar a perspectiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
 - 1.3. Integrar a perspectiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
 - 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspectiva da IMH na AP;
 - 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
 - 1.6. Reconhecer e integrar a perspectiva interseccional;
 - 1.7. Integrar a perspectiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.
- 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**
 - 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
 - 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
 - 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.
- 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.**
 - 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
 - 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
 - 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.
- 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.**
 - 4.1. Integrar a perspectiva da IMH na produção científica e tecnológica;
 - 4.2. Integrar a perspectiva da IMH no ensino superior.
- 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**
 - 5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.
- 6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.**
 - 6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;

6.2. Promover a IMH na cultura.

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

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

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

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

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

- 1.1. Transversalizar a temática da VMVD;
- 1.2. Qualificar os programas de prevenção primária e secundária e respetivas entidades e profissionais, e promover a sua implementação a nível territorial.

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

- 2.1. Territorializar as respostas da RNAVVD e especializar a intervenção;
- 2.2. Promover a qualidade e a eficácia dos serviços prestados às vítimas;
- 2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;
- 2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;
- 2.5. Promover o empoderamento das vítimas.

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

- 3.1. Promover a articulação entre os serviços de apoio à vítima e os serviços de intervenção com a pessoa agressora;
- 3.2. Consolidar, ampliar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

- 4.1. Capacitar, inicial e continuamente, profissionais para a intervenção em VMVD;
- 4.2. Certificar e qualificar a formação.

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

- 5.1. Melhorar as estatísticas na área da VMVD;
- 5.2. Aprofundar o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.

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

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

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

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

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

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

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

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

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

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

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

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

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

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

1.1.2. Outros instrumentos a nível internacional

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre homens e mulheres e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos
2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
- a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
 - c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
- a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, 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 lei para que cooperem de maneira eficaz, tendo em vista a adoção de uma abordagem integrada para a eliminação da violência contra as mulheres e da violência doméstica.

• OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

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



Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

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

2. Erradicar a pobreza

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

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

5. Igualdade de Género

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

10. Reduzir as Desigualdades

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

16. Paz, justiça e instituições eficazes

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

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

1.3. METODOLOGIA E OBJETIVOS

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

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



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

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

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

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

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

Com o desenvolvimento deste Diagnóstico, têm-se reunidas as ferramentas necessárias para a elaboração do Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação, possibilitando a proposta de um Plano de Ação mais ajustado à realidade do território. Deste modo, a sua elaboração, bem como as medidas que irão constituir o respetivo Plano de Ação terão em consideração problemas concretos e as necessidades e prioridades manifestadas em sede de Diagnóstico, sendo que cada área de intervenção prioritária terá pelo menos uma medida definida no Plano.

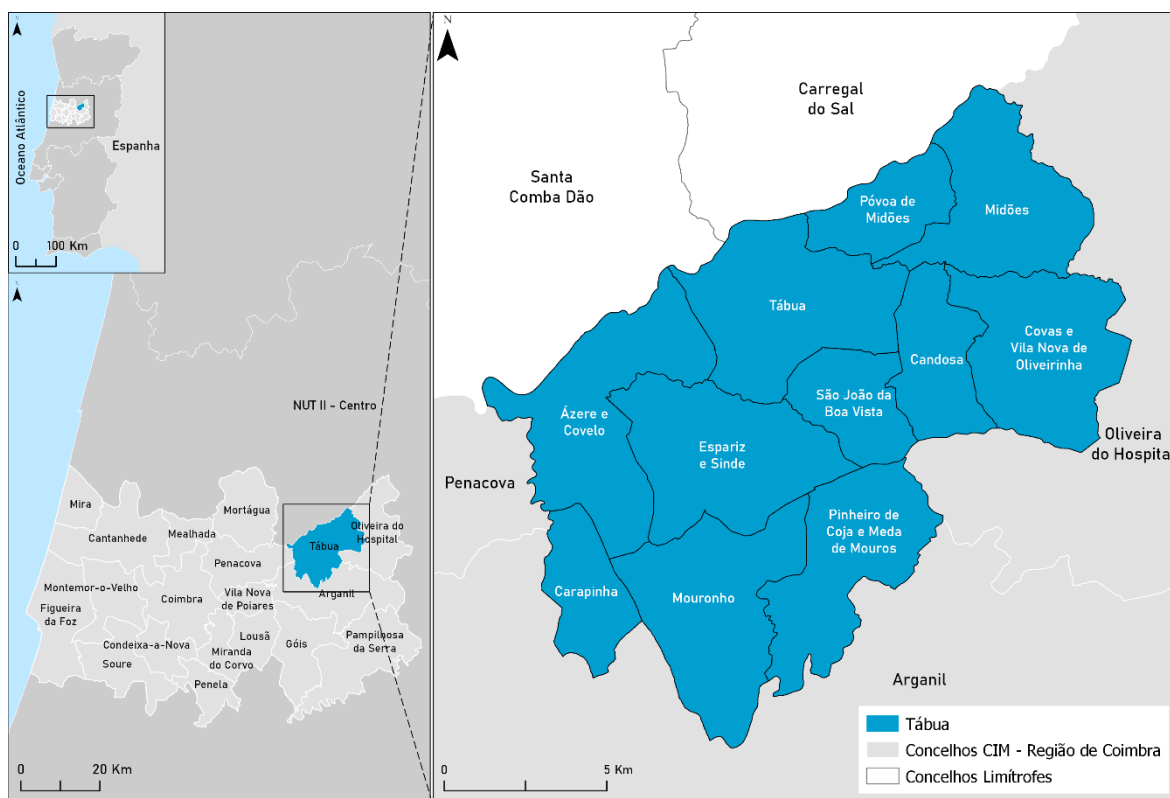
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA

2. ANÁLISE TERRITORIAL

2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Tábua (distrito de Coimbra) encontra-se delimitado a norte por Santa Comba Dão e Carregal do Sal, a este por Oliveira do Hospital, a sul por Oliveira do Hospital e Arganil e a oeste por Arganil e Penacova (**Mapa 1**). Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no extremo este da Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra (CIM-RC) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. Tábua é constituído por uma área territorial de 199,8 km², correspondendo a 4,61% da área da CIM-RC. Este município é composto por 11 freguesias e uniões de freguesia: Candosa, Carapinha, Midões, Mouronho, Póvoa de Midões, São João da Boa Vista, Tábua, União das freguesias de Ázere e Covelo, União das freguesias de Espariz e Sinde, União das freguesias de Pinheiro de Coja e Meda de Mouros e União das freguesias de Covas e Vila Nova de Oliveirinha.

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 (47,3%), seguindo-se o mesmo como passageiro (19,5%). O transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (12,5% e 12%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e outros (0,1% e 0,3%). A CIM-RC, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

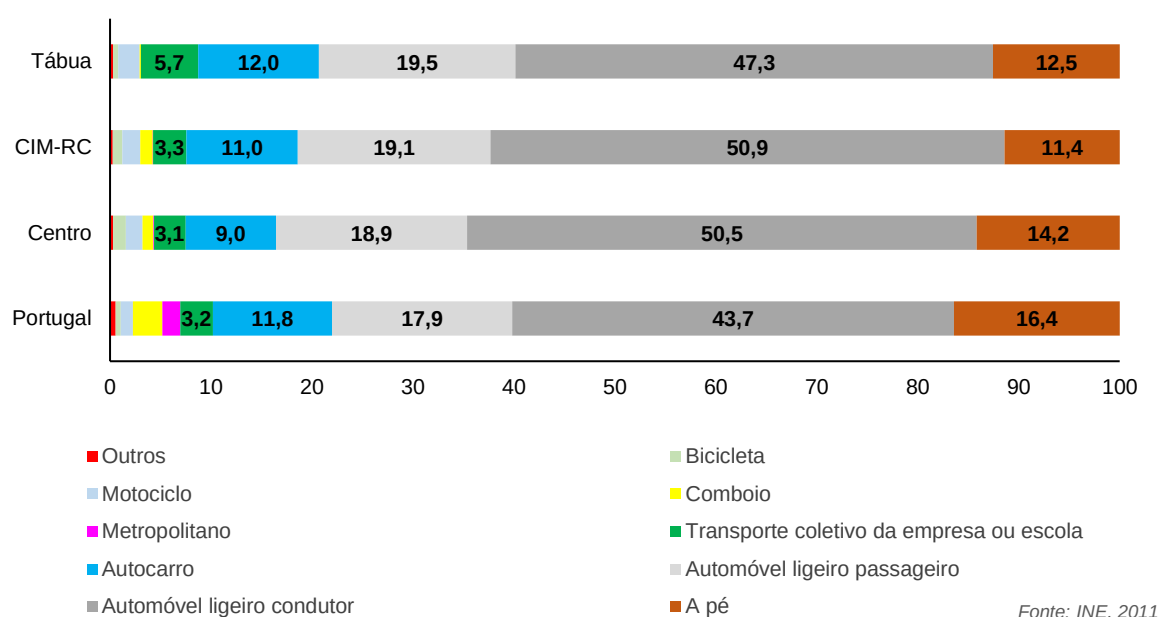
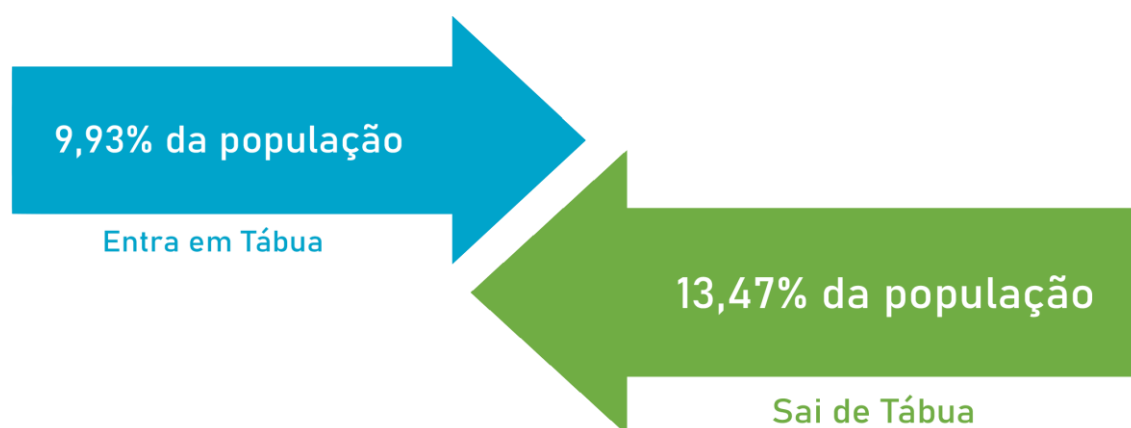


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (13,47%) foi superior à proporção da população residente que entrava (9,93%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

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

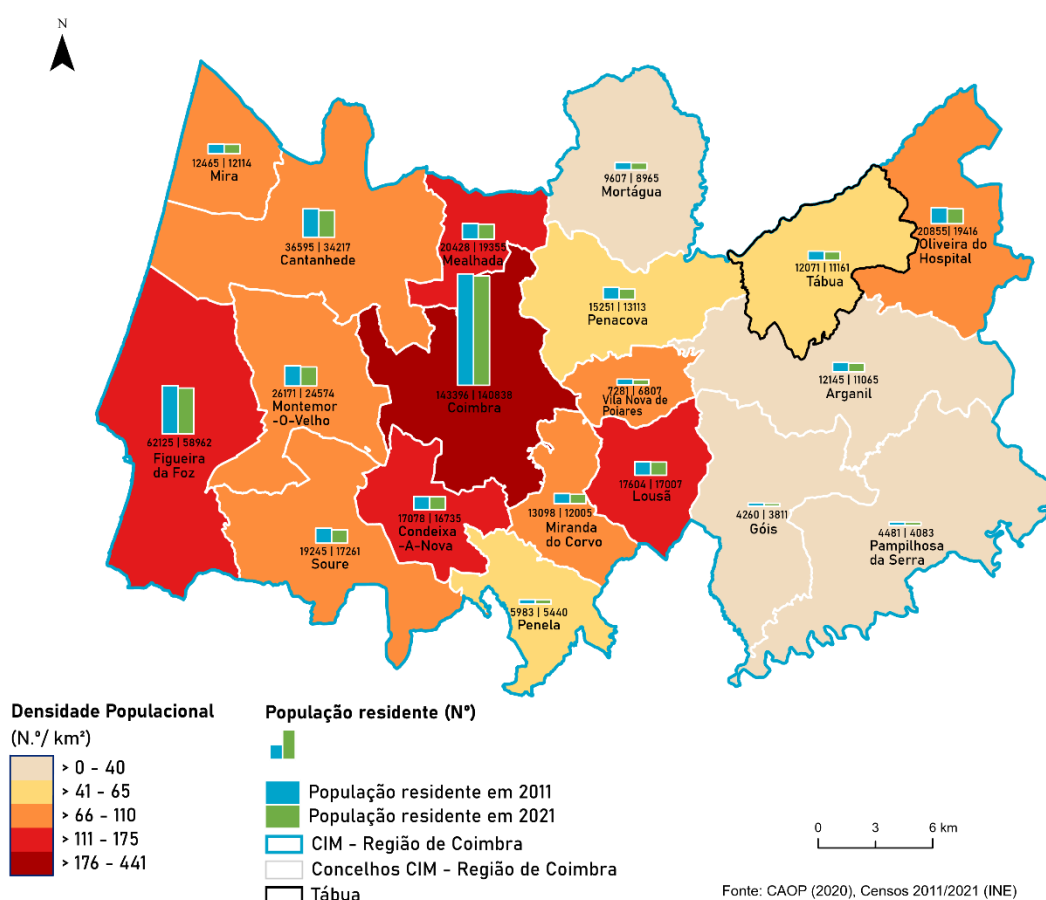
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

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

Em 2021, residiam 11 161 pessoas no município de Tábua, menos 910 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Tábua (55,86 hab./km²). O município que registou uma maior densidade populacional foi Coimbra.

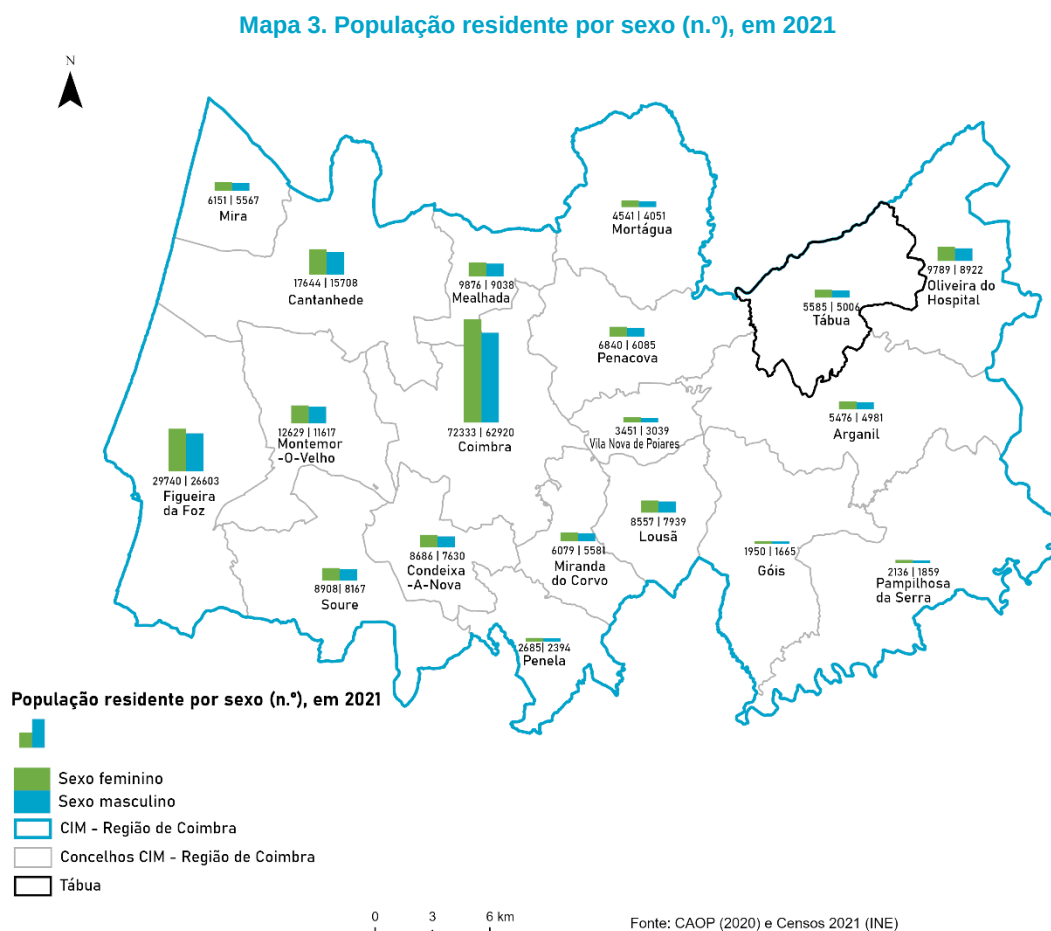
Mapa 2. População residente, em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km²)



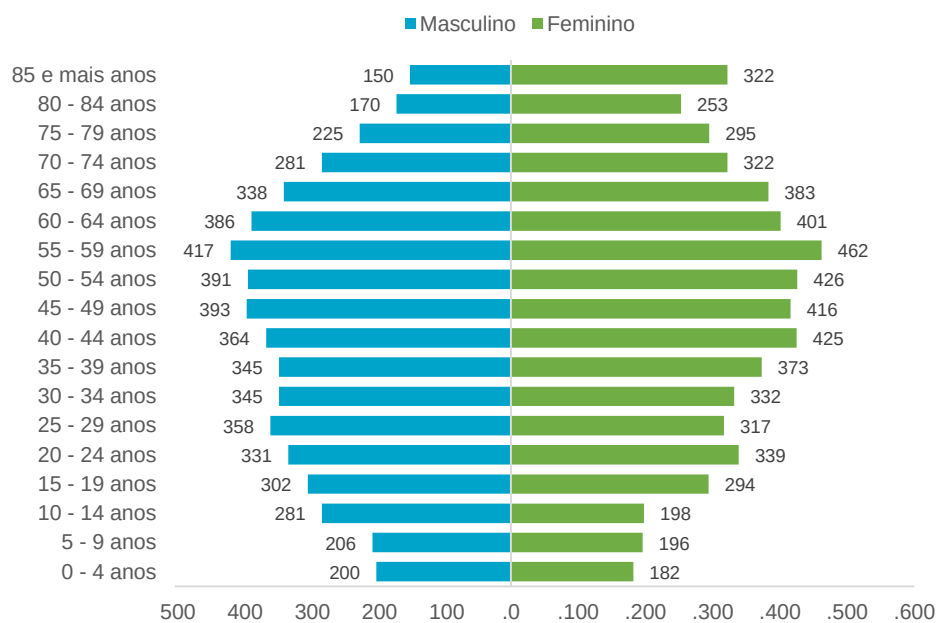
² Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência 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 (**Mapa 3**), verifica-se que, em 2021, residiam 5 585 mulheres e 5 006 homens no município de Tábua.



Na **Figura 4**, encontra-se representada a pirâmide etária elaborada a partir das estimativas da população em 2020. Através da análise desta, verifica-se que existe um maior peso populacional do sexo feminino em praticamente todas as faixas etárias, excetuando-se as faixas etárias dos 0 aos 19 anos e dos 25 aos 34 anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (322 mulheres), face ao número de homens na mesma faixa etária (150 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 que o território de Tábua é composto por uma população em envelhecimento, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.



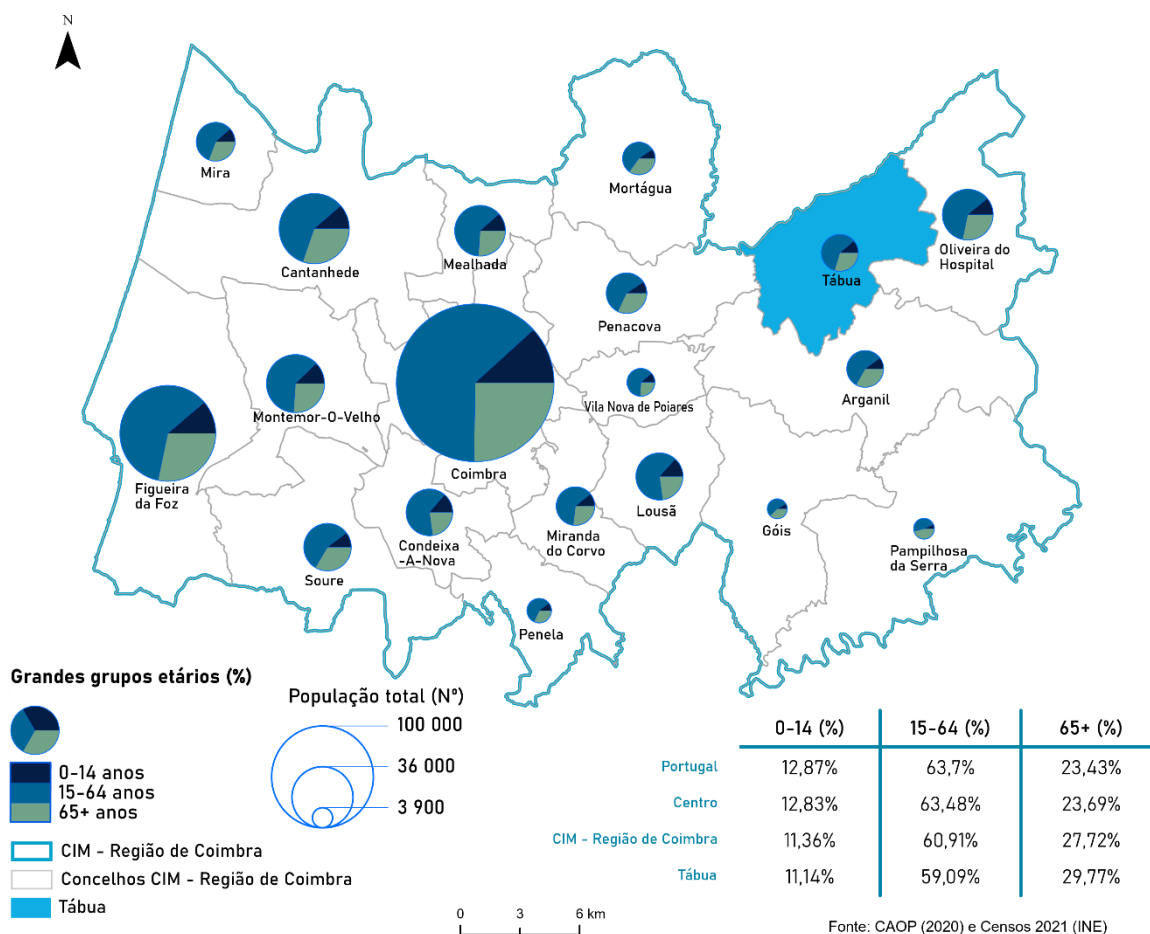
Fonte: INE, 2020

Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Tábua registou 59,09% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 29,77% com 65 e mais anos e 11,14% 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.

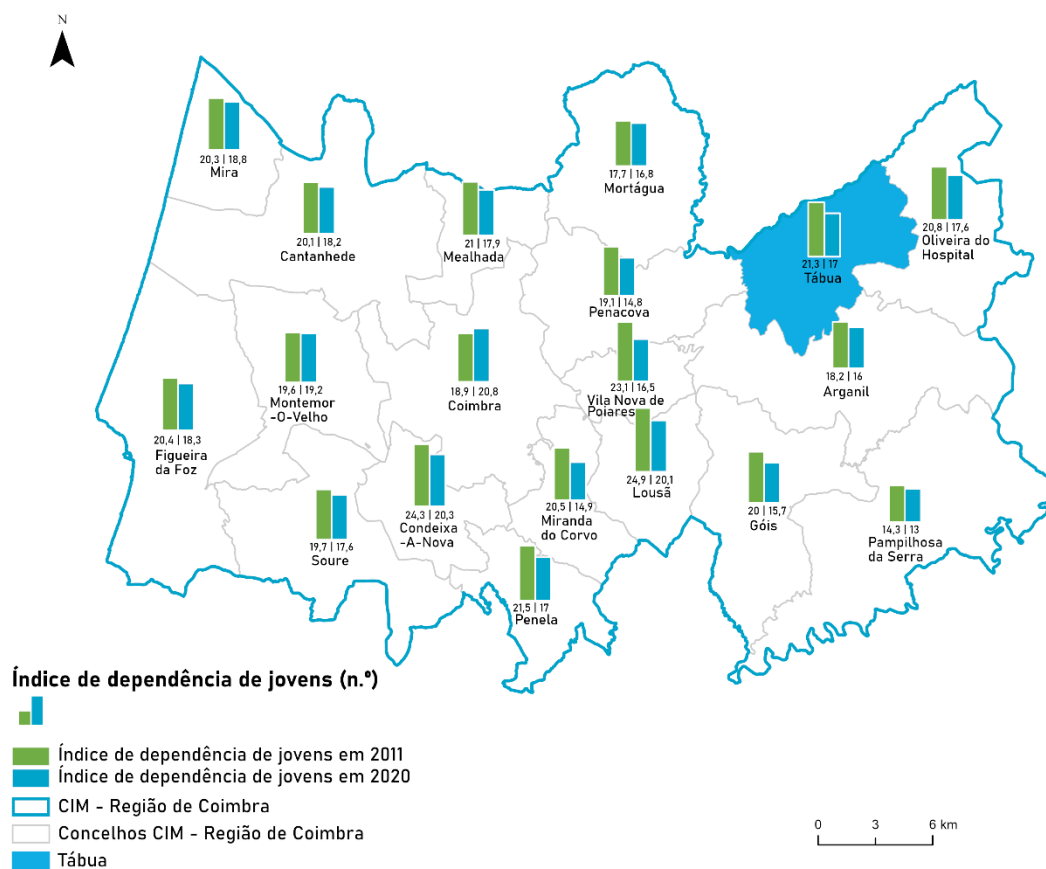
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2020



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, o município de Tábua fixou-se nos 17, valor inferior ao registado em 2011 (21,3). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 17 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 21,3 (**Mapa 5**).

⁵ Relação entre a população jovem e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10² pessoas com 15-64 anos).

Mapa 5. Índice de dependência de jovens

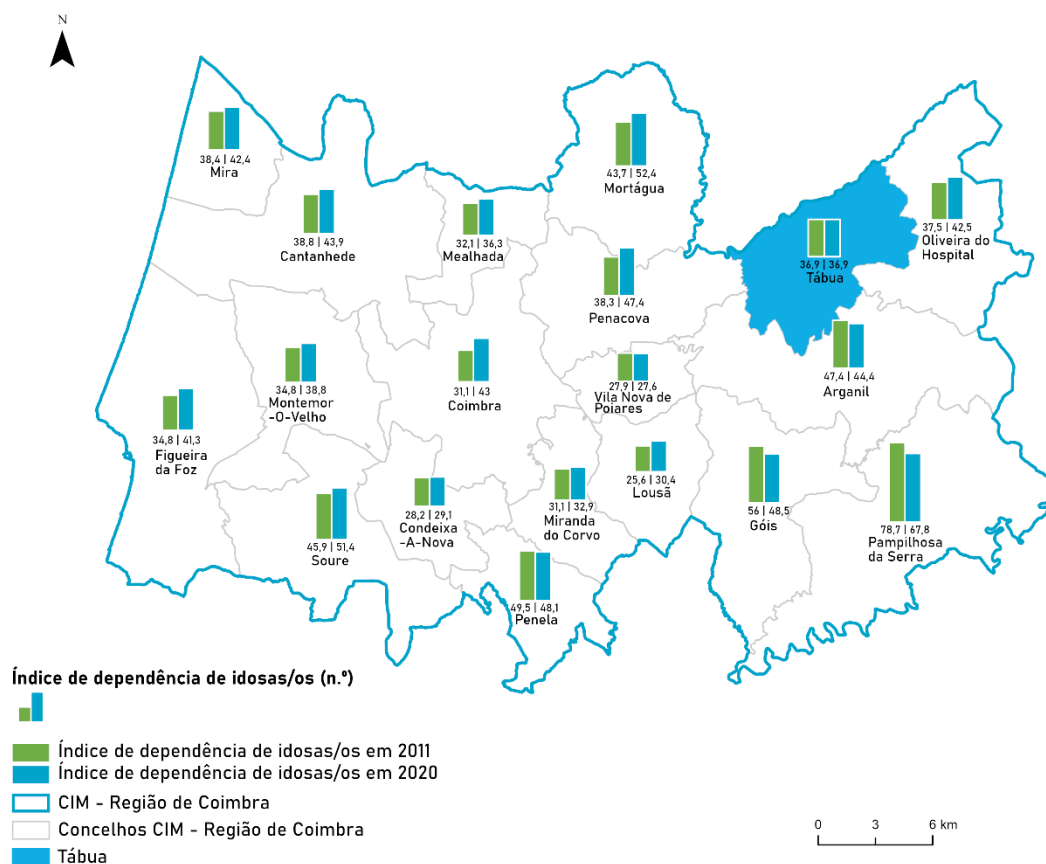


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁶ verifica-se que, em 2020, o município de Tábua registava 36,9 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 manteve-se, o que não 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

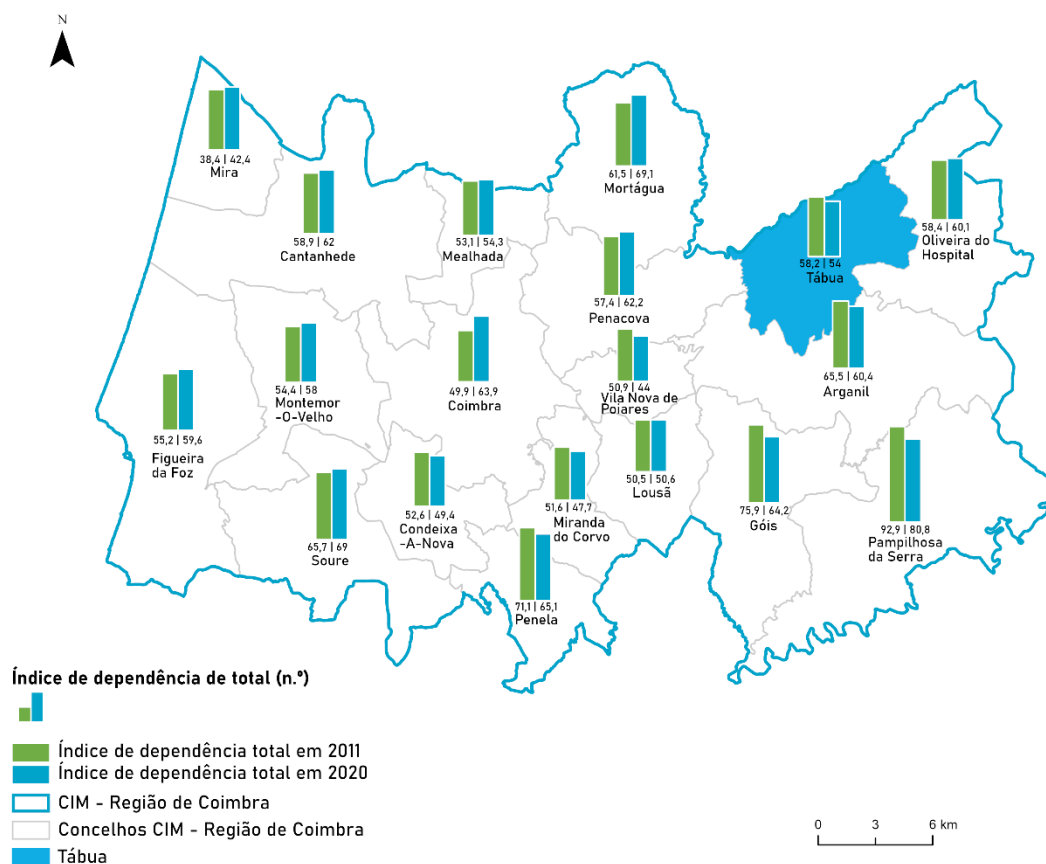


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total⁷ no município de Tábua, no ano de 2020, fixou-se nas 54 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 diminuiu (-4,2), contrariamente ao que se verificou na maioria dos concelhos da CIM-RC. Tábua é o sexto município da CIM-RC que apresenta o menor índice de dependência total.

⁷ Relação entre a população jovem e idosa e a população em idade ativa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos conjuntamente com as pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Mapa 7. Índice de dependência total



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

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa a evolução do número de nados-vivos⁸ por sexo entre 2011 e 2021. Como se pode observar, esse número foi variando ao longo do período temporal em análise, atingindo um máximo em 2020 (88 nados-vivos). Analisando os dados por sexo, verifica-se que, de um modo geral, há mais nados-vivos do sexo feminino do que do sexo masculino, embora em 2013, 2015, 2017 e 2019 se tenha registado o oposto. Em 2012 o número de nados-vivos do sexo masculino e do sexo feminino foi igual (34).

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

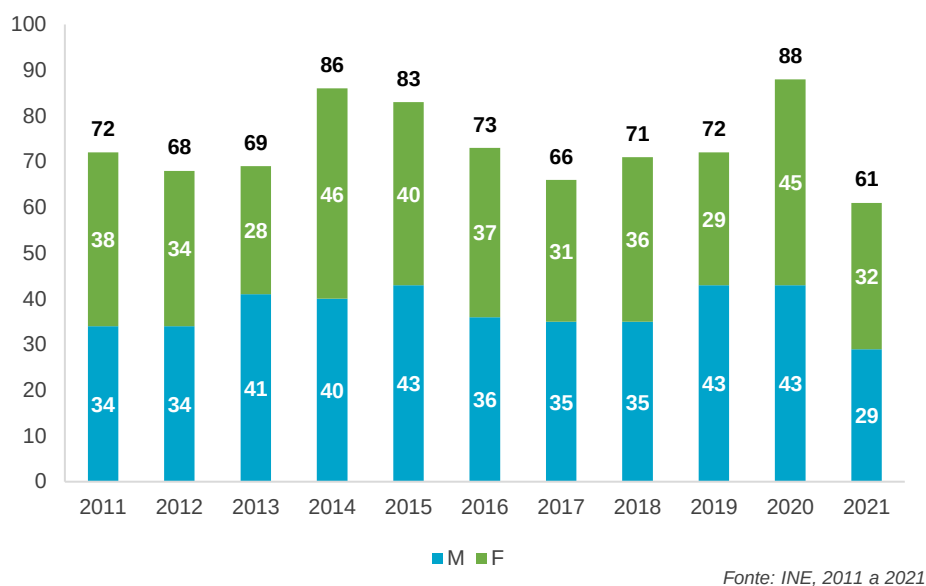


Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos por sexo

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

O município de Tábua registou um saldo natural sempre negativo entre 2011 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs constantemente ao número de nascidos-vivos. Esta discrepância atingiu um número máximo de 147 pessoas em 2021, com 61 nascidos-vivos e 208 óbitos.

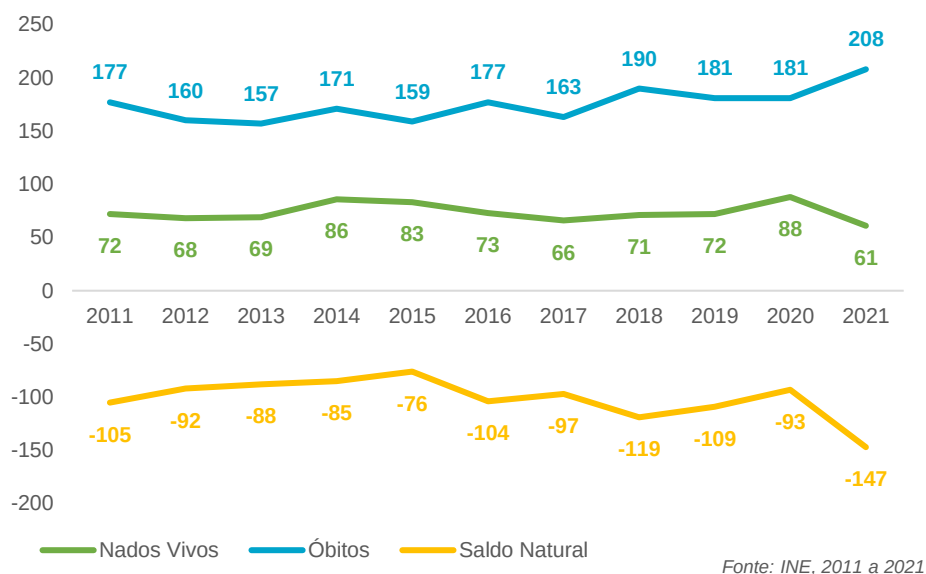


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

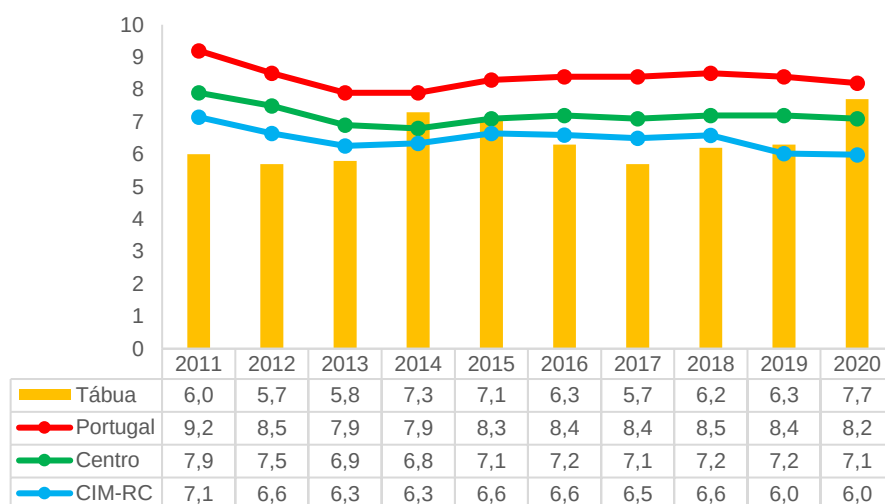
⁹ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

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

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

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Tábua situou-se em 7,7‰, ou seja, foram contabilizados 7,7 nascimentos por cada mil habitantes (valor mais alto do período em análise). No entanto, este valor é mais baixo do que as taxas registadas em Portugal (8,2‰), mas mais alto que o registado na CIM-RC e na região Centro (6‰ e 7,1‰, respetivamente).

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



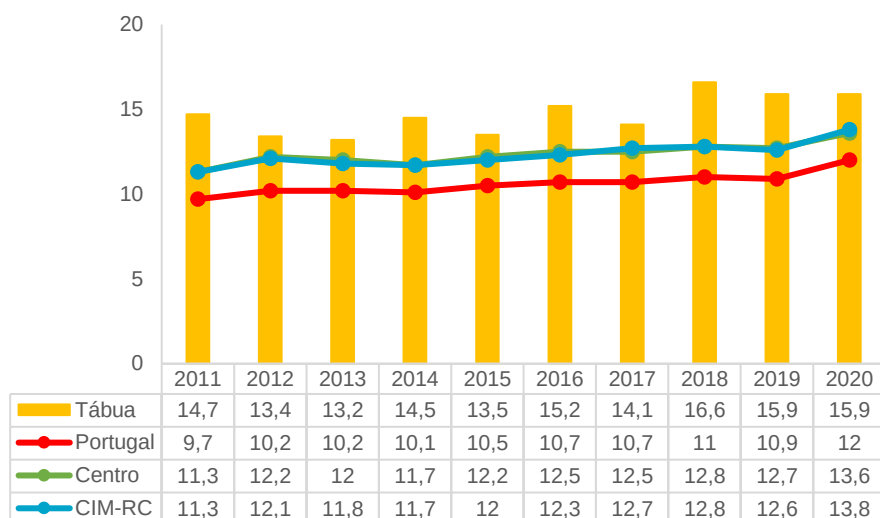
Fonte: INE, 2011 a 2020

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

No que consta à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Tábua, esta fixou-se em 15,9‰, o que significa que foram contabilizados 15,9 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 aumentou entre 2011 e 2020, embora em 2012, 2013, 2015, 2017 e 2019 se tenham registado decréscimos.

¹¹ Número de nados-vivos ocorrido durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de nados-vivos por 1000 (10³) habitantes).

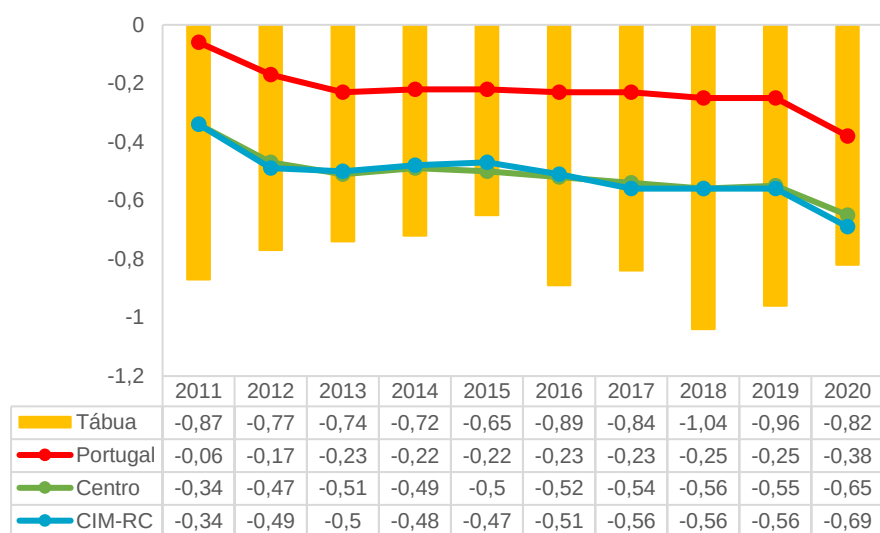
¹² Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



Fonte: INE, 2011 a 2020

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

Na **Figura 9** apresenta-se a taxa de crescimento natural¹³. Tal como esperado, no município de Tábua, 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.

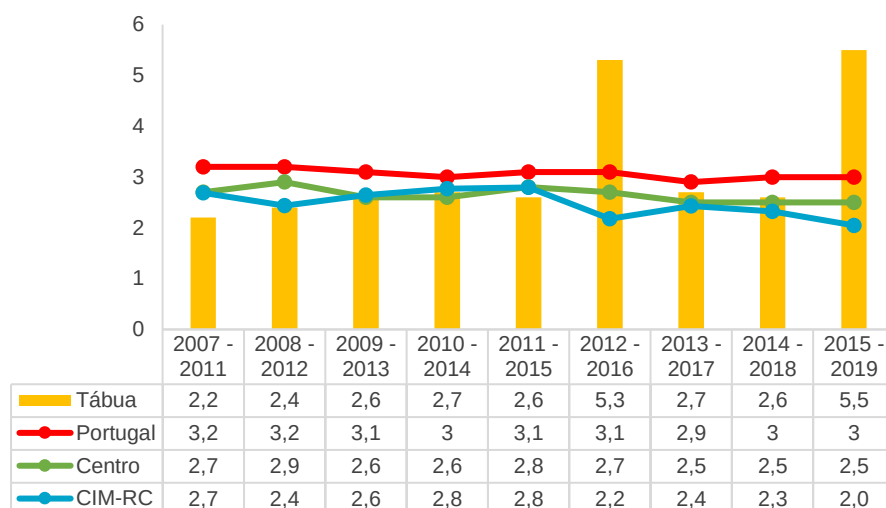


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

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

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁴, entre 2015 e 2019, no município de Tábua, fixou-se nos 5,5‰, o que significa que foram registados 5,5 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por cada 1000 nados-vivos. Este valor, quando comparado com as taxas das unidades geográficas de referência, mostra ser mais elevado. Entre 2007 e 2019, o município, registou taxas idênticas às da CIM-RC, região Centro e Portugal, excetuando-se o período temporal de 2012 a 2016 que registou uma taxa quinquenal de mortalidade infantil com -0,2‰ em relação ao período de 2015 a 2019 (**Figura 10**).



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

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

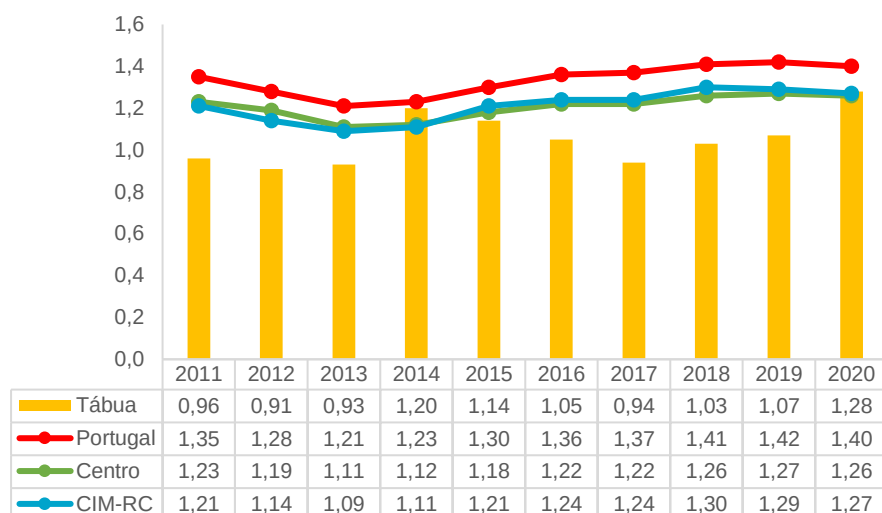
3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade¹⁵. Em 2020, no município de Tábua o índice sintético de fecundidade fixou-se em 1,28. Em relação à CIM-RC (1,27) e à região Centro (1,26) este valor é superior. Em relação ao registado no território nacional (1,40) o valor é inferior. O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo o máximo em 2020 (1,28).

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.

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.



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 dos 30 aos 34 anos, da mãe e do pai, revelou ser o que registou o maior número de descendentes (47,5% e 29,5%, respetivamente).

Nos grupos etários da mãe dos 15 aos 19 anos, dos 20 aos 24 anos e dos 35 aos 39 anos houve uma diminuição do número de nascimentos (-5,3 p.p., -8,7 p.p. e -7,7 p.p., respetivamente). Relativamente aos pais, foram registados decréscimo nos grupos etários dos 25 aos 29 anos e dos 30 aos 34 anos (-0,9 p.p. e -9,4 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	1,2	0,0	0,0	1,4	0,0	1,6	0,2
15 - 19 anos	6,9	2,4	1,6	-5,3				
20 - 24 anos	15,3	10,8	6,6	-8,7	5,6	8,4	8,2	2,6
25 - 29 anos	22,2	13,3	27,9	5,6	22,2	12,0	21,3	-0,9
30 - 34 anos	33,3	45,8	47,5	14,2	38,9	38,6	29,5	-9,4
35 - 39 anos	20,8	18,1	13,1	-7,7	19,4	22,9	19,7	0,2
40 - 44 anos	1,4	8,4	3,3	1,9	9,7	12,0	11,5	1,8
45 - 49 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	6,6	6,6
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	2,8	0,0	1,6	-1,1
Total (N)	72	83	61	-11	72	83	61	-11

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 da mãe a idade preferencial para ter filhas/os incide nas faixas etárias compreendidas entre os 30 e os 44 anos, totalizando 70 mães. Quanto ao pai, destacam-se as faixas etárias dos 25 aos 39 anos, perfazendo 65 pais. De realçar ainda que se contabilizam 3 mães com menos de 19 anos e 3 pais com menos de 20 anos. Outra particularidade observada é o número de mães na faixa etária dos 45 aos 49 anos (1), e de pais na faixa etária dos 55 e mais anos (1).

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm maioritariamente o ensino secundário concluído (45% e 49%, respetivamente). No caso da escolaridade da mãe, a proporção do ensino básico e superior concluídos são idênticas (24% e 30%, respetivamente). Já no caso da escolaridade do pai, as diferenças são maiores: 41% concluíram o ensino básico e 9% o ensino superior.

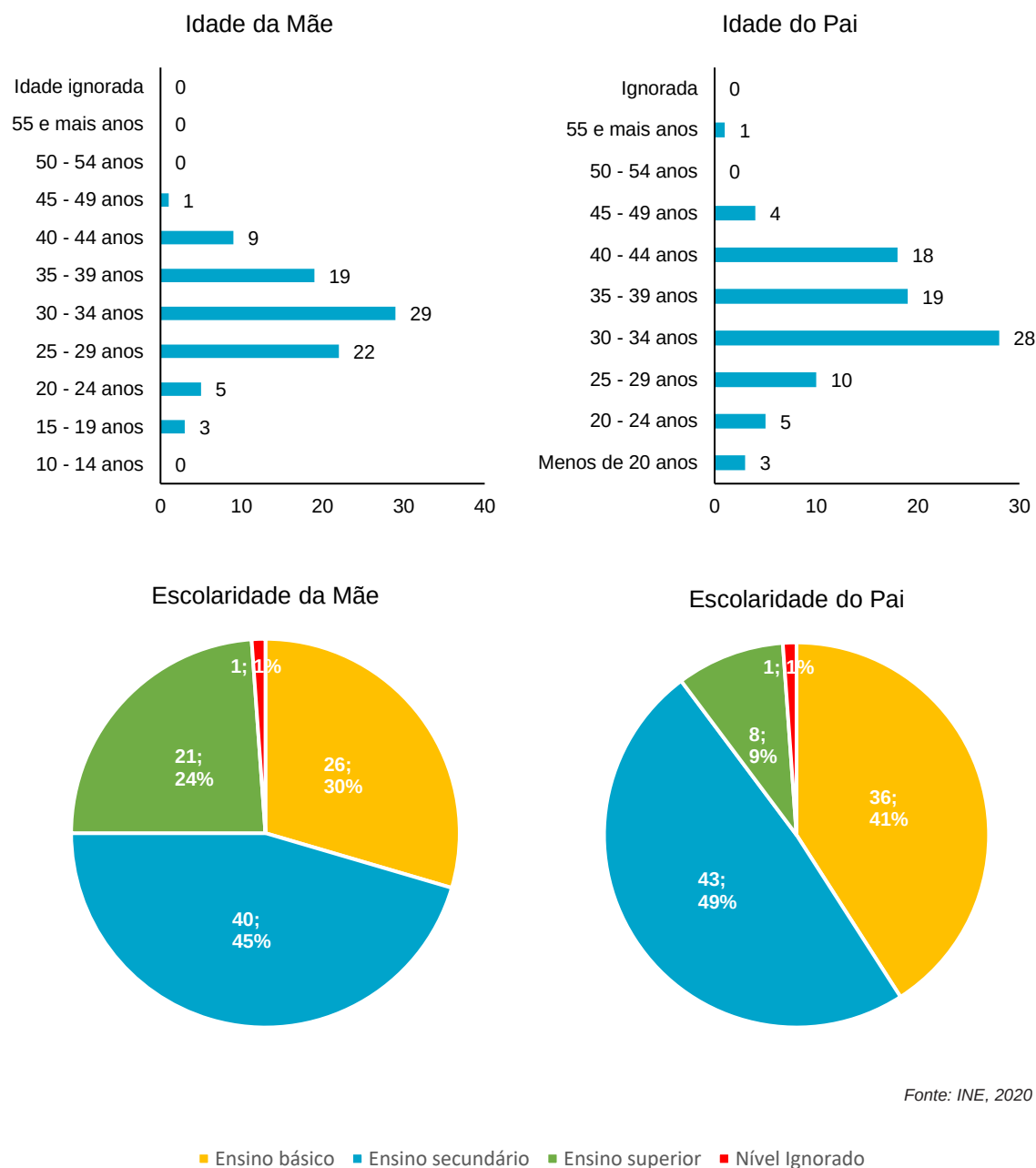
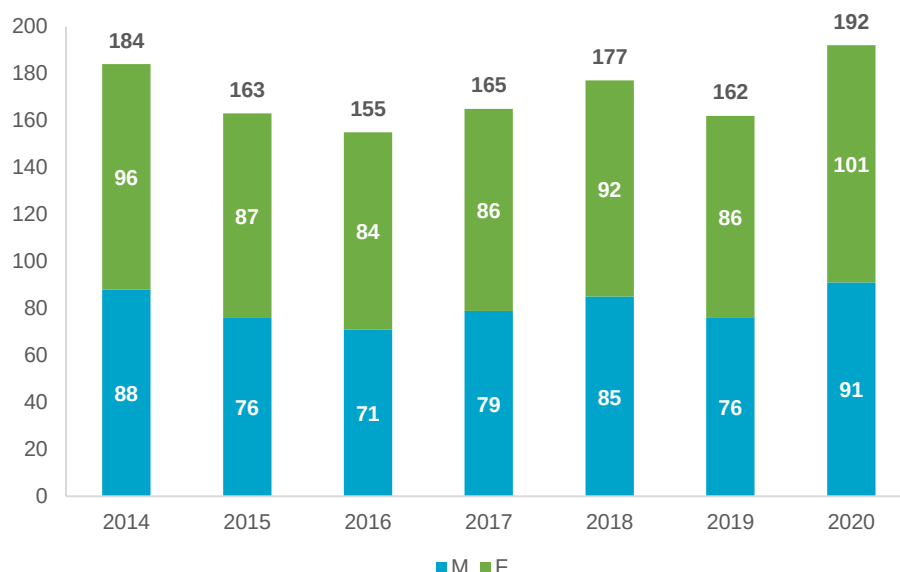


Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai

Na **Figura 13** está representada a evolução do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ da Segurança Social. O ano de 2020 foi o que contabilizou o valor mais elevado com 192 beneficiárias/os, mais 8 face ao número de 2014, enquanto 2016 registou o mais baixo (155).

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.

Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior aos beneficiários.



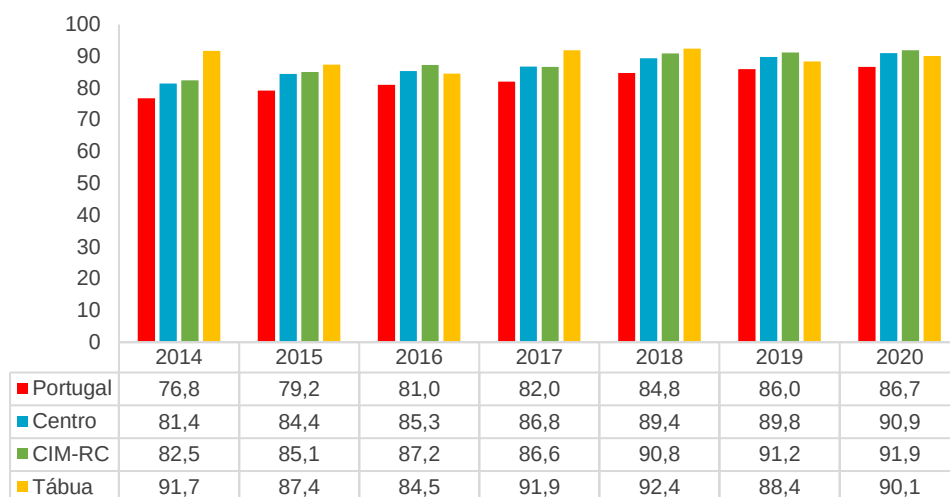
Fonte: INE, 2014 a 2020

Figura 13. Evolução das/os beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Tábua, a relação de masculinidade fixou-se nos 90,1 homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o de Portugal (86,7%), mas mais baixo do que na CIM-RC e na região Centro (91,9% e 90,9%, respetivamente).

De realçar ainda que, no ano de 2018, contabilizou-se o número máximo de homens a beneficiar da licença parental inicial por cada 100 mulheres, no município de Tábua (92,4%), o que não se verificou nas restantes unidades geográficas de referência que atingiram o número máximo em 2020.

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

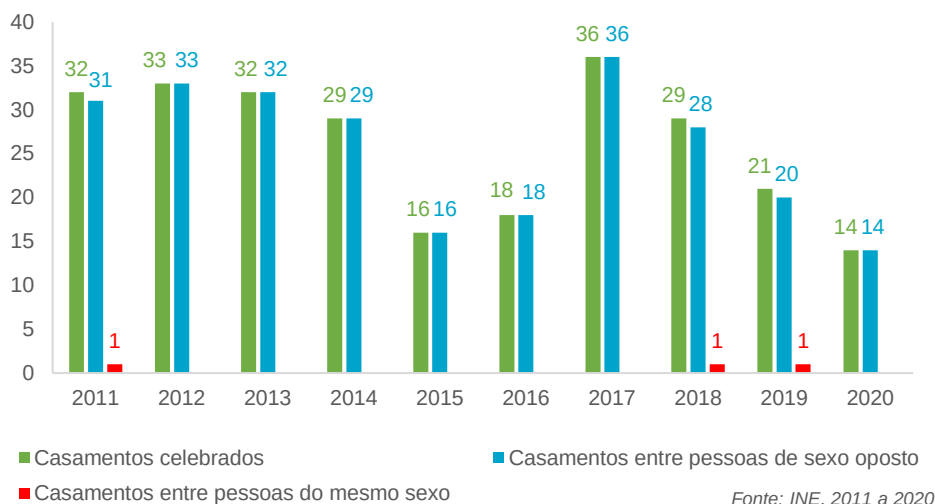


Fonte: INE, 2014 a 2020

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

3.4. MATRIMÓNIO

Como se pode constatar através da **Figura 15**, o número de casamentos tem sofrido uma variação desde 2011. O ano de 2015 foi o que registou o número mais baixo de casamentos celebrados (16), sendo que o ano de 2017 foi o que registou o maior número (36). Em quase todos os anos em análise, os casamentos celebrados foram entre pessoas de sexo oposto, com as exceções dos anos de 2011, 2018 e 2019 em que foram registados 3 entre pessoas do mesmo sexo (1 em cada ano).

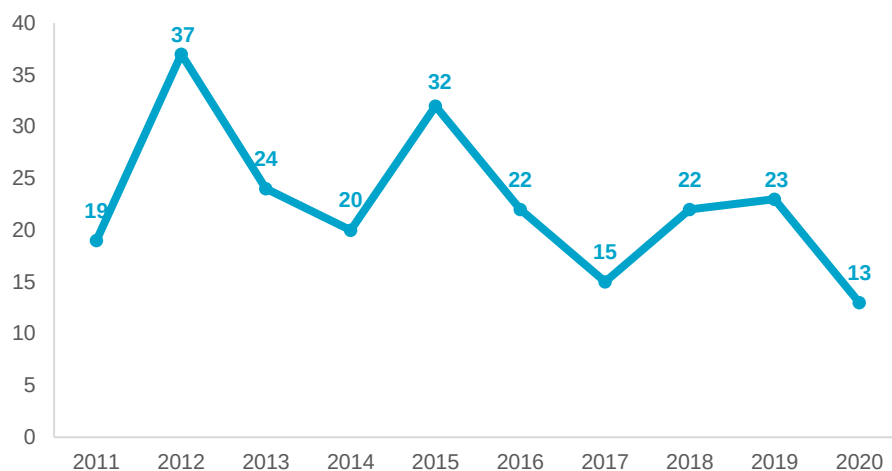


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados no município de Tábua entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se o intervalo entre 2011 e

2012, no qual os divórcios aumentaram exponencialmente, atingindo o número mais elevado de 37 divórcios. No ano mais recente registaram-se 13 divórcios.



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 16. Evolução do número de divórcios registados

3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS

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

Como se pode observar, em 2021, no município de Tábua, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (36,54%) e de 1 pessoa (24,67%), 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
Tábua	20,62	24,67	33,05	36,54	22,40	20,24	16,53	13,35	7,40	5,20

Fonte: INE, 2011 a 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 Tábua era de 2,6 – valor superior ao registado na CIM-RC e na região Centro (2,5) e igual ao 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.

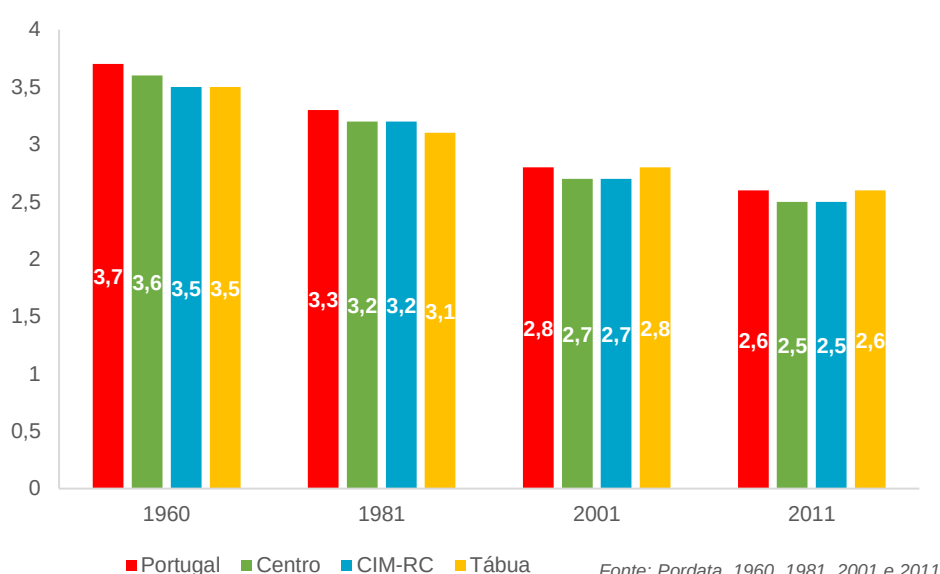


Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)

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 Tábua fixou-se nos 21,82% em 2011, valor inferior ao registado na CIM-RC (22,19%), e superior ao registado 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 (+5,84 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 15,51% 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
Tábua	15,98	17,74	21,82	10,87	13,03	15,51	5,84	4,64

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 369 pessoas com estatuto legal de residente e de 93 pessoas no caso da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

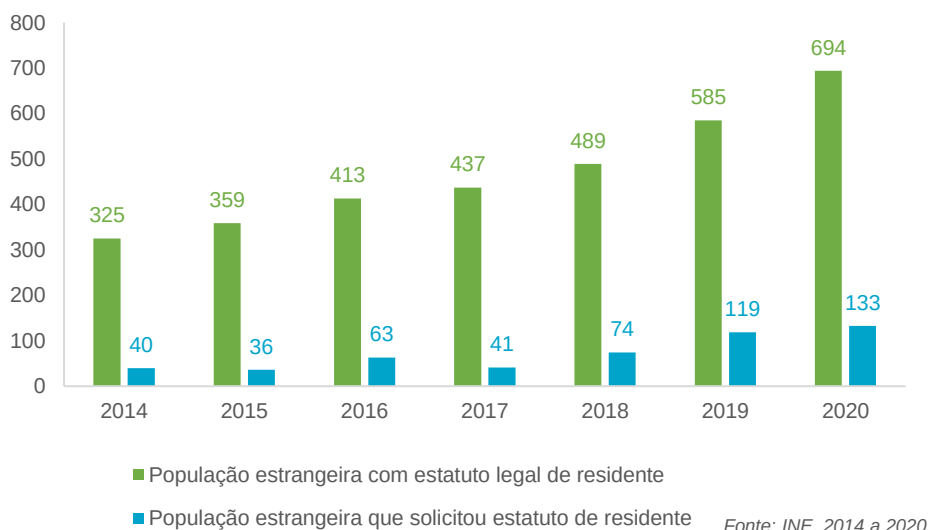


Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

Analisando os dados de 2011 e 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo feminino é superior ao masculino. Em 2021 contabilizavam-se

288 mulheres e 281 homens no concelho de Tábua (**Quadro 4**). A mesma situação ocorria nas unidades geográficas de referência.

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
Tábua	216	288	209	281

Fonte: INE, 2011 e 2021

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

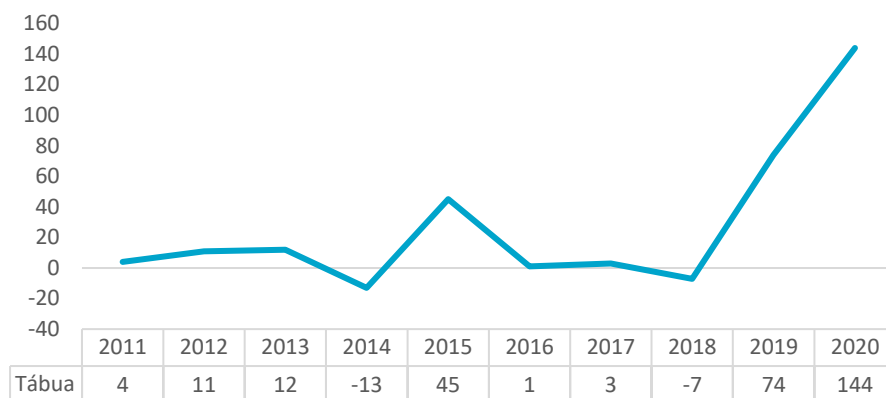
No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade britânica com 264 residentes (38%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a cabo verdiana com apenas 1 residente (0,1%).

Reino Unido		264 residentes 38,0%
Brasil		41 residentes 5,9%
China		10 residentes 1,4%
Ucrânia		5 residentes 0,7%
Angola		7 residentes 0,7%
Roménia		3 residentes 0,4%
Cabo Verde		1 residente 0,1%
Outros países		365 residentes 52,6%

Fonte: INE, 2020

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

Como se pode observar através da **Figura 19**, o saldo migratório¹⁹ no município de Tábua, em 2020, situou-se positivamente nas 144 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 2014 como o mais crítico (-13 pessoas).



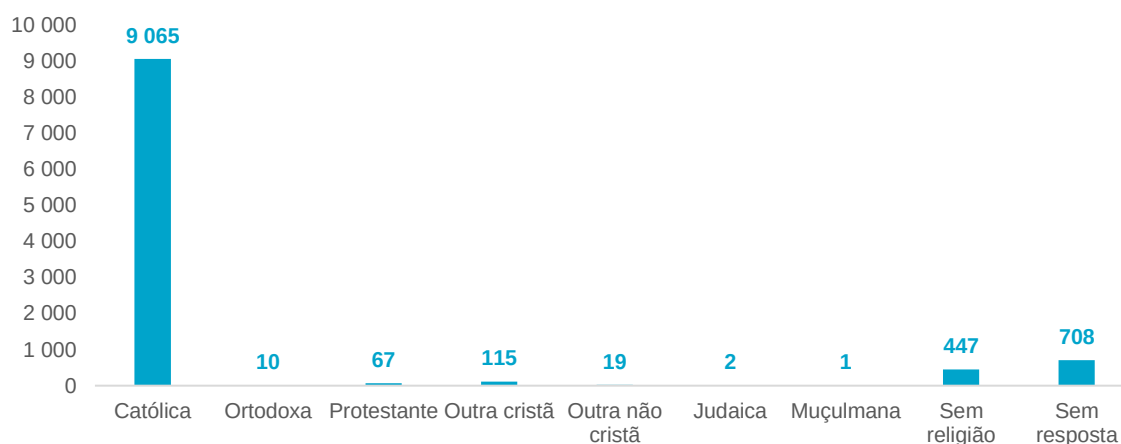
Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 19. Saldo migratório (n.º)

3.7. RELIGIÃO

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

Em 2011, o município de Tábua tinha 9 065 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 447 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (2 pessoas) e a muçulmana (1 pessoa).



Fonte: INE

Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º), em 2021

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.

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

Meio de transporte mais utilizado 47,3% automóvel ligeiro condutor	9,93% da população entra 13,47% da população sai	55,86 hab./km ² densidade populacional 11 161 população residente	89,81% relação de masculinidade da população residente
17 índice de dependência de jovens	36,9 índice de dependência de idosos/os	54 índice de dependência total	-147 saldo natural
7,7‰ taxa bruta de natalidade	15,9‰ taxa bruta de mortalidade	-0,82% taxa de crescimento natural	5,5‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil
1,28 índice sintético de fecundidade	22 mães com idade entre 25 e 29 anos 28 pais com idade entre 30 e 34 anos	Ensino secundário Escolaridade da mãe e do pai	192 beneficiárias/os de licença parental inicial
90,1% relação de masculinidade beneficiárias/os de licença parental inicial	3 casamentos entre pessoas do mesmo sexo, entre 2011 e 2020	13 divórcios registados	36,54% agregados domésticos privados de 2 pessoas
2,6 dimensão média das famílias clássicas	15,51% famílias unipessoais com mais de 65 anos	694 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente	133 pessoas estrangeiras que solicitaram estatuto de residente
População estrangeira em 2021: 288 mulheres e 281 homens	38% da população estrangeira residente com nacionalidade	144 saldo migratório	9 065 pessoas da religião católica

4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS

4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS

Para analisar a evolução do número de empresas²⁰ e do pessoal ao serviço, apresentam-se na **Figura 21** os respetivos dados. Tal como se pode constatar, em 2020, foram contabilizadas 1 104 empresas no município de Tábua, o que corresponde a 2,05% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município registaram-se 5 266 pessoas e um volume de negócios de 265 720 354 €.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 848 pessoas ao serviço e 75 empresas.

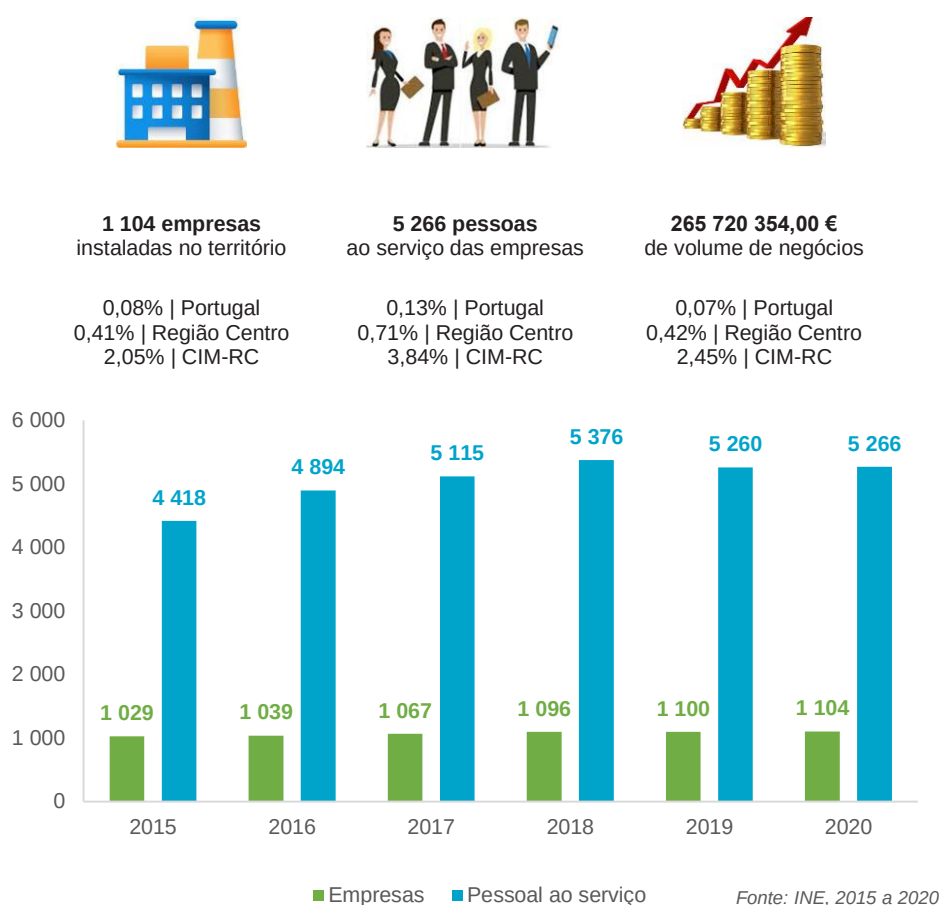
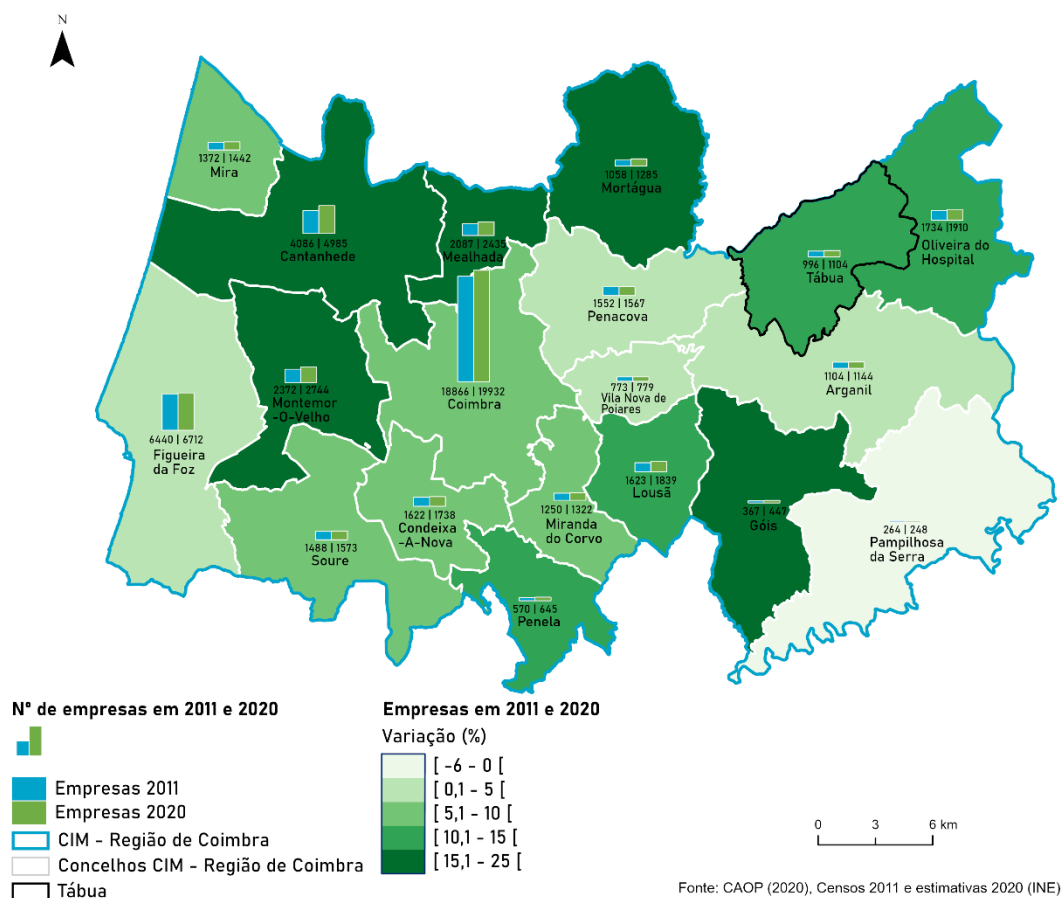


Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço

Em comparação com o ano de 2011, o município de Tábua contabilizou um aumento de 108 empresas, ou seja, de 5,14% (**Mapa 8**).

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.

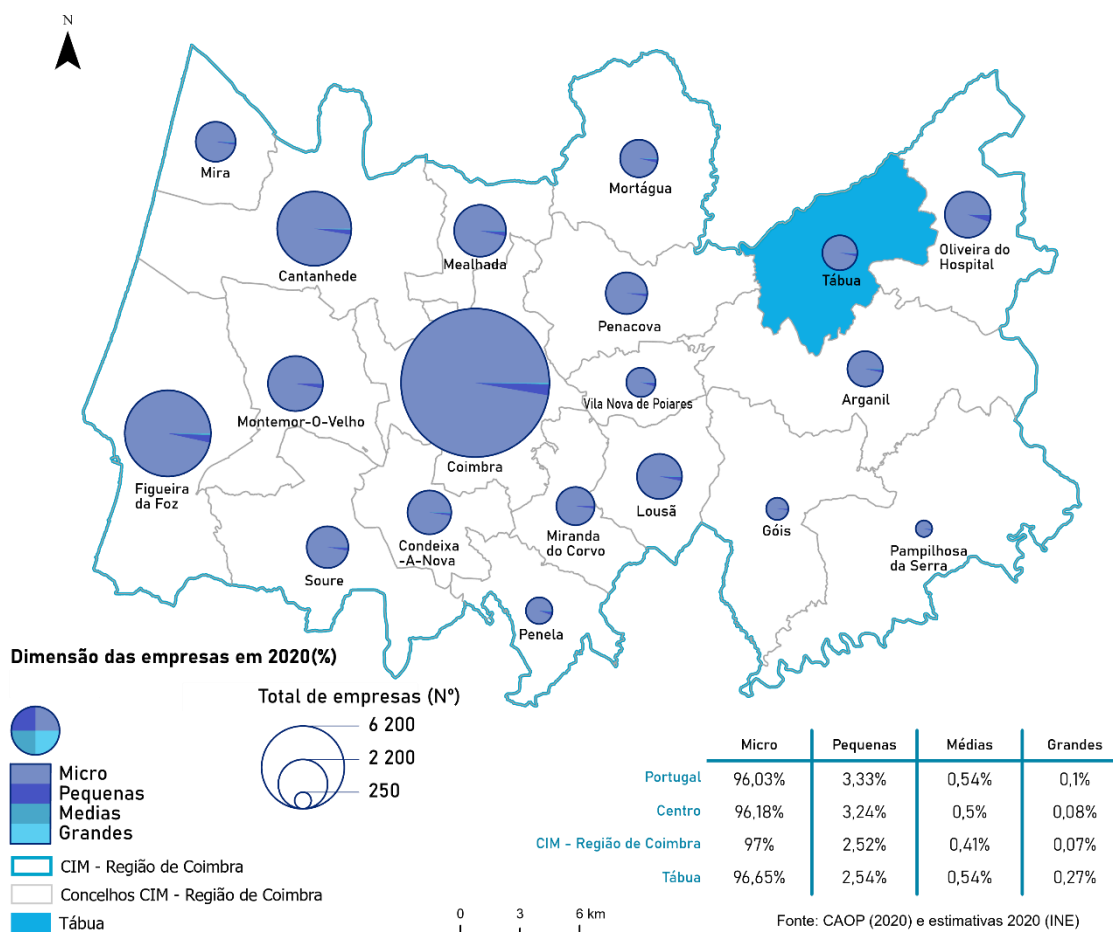
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)



O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria destas presentes no município de Tábua corresponde a microempresas (96,65%), 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 (2,54%), as médias empresas (0,54%) e as grandes empresas (0,27%).

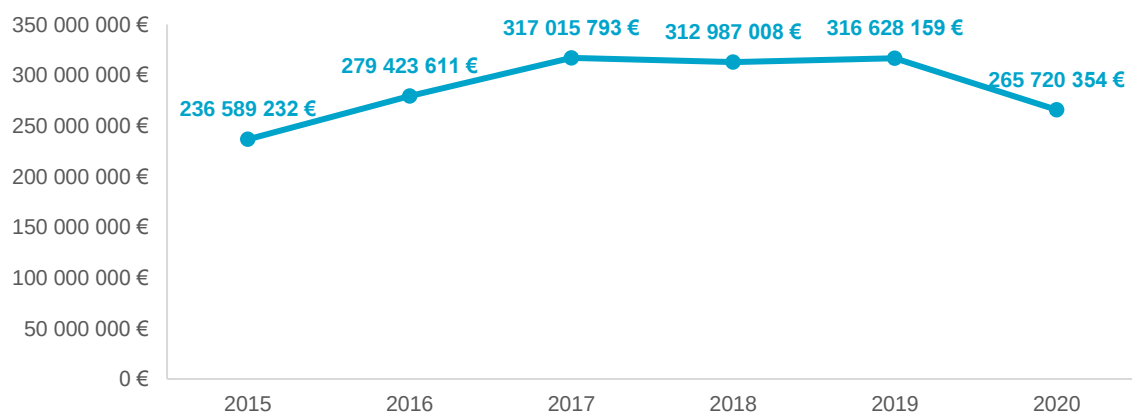
²¹ A categoria das micros, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

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



No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas, no município de Tábua, verifica-se que este sofreu um incremento de 2015 para 2017 (+81 398 561 €), seguido de uma ligeira descida entre 2017 e 2019 (-387 634 €), e fixando-se em 266 720 354 €, em 2020, após um decréscimo face ao ano anterior (**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, 2015 a 2020

Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas (€)

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

No município de Tábua verifica-se que a maioria é afeta ao setor terciário (80,34%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (22,28%). Esta atividade económica contabiliza 519 pessoas ao serviço destas empresas e um volume de negócios de 41 163 487€.

Com um menor peso segue-se o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (10,42%), totalizando 144 pessoas ao serviço e um volume de negócios de 3 472 116€.

Por fim, o setor secundário é o que revela menor peso no município (9,24%), destacando-se as indústrias transformadoras (8,61%), que empregam 3418 pessoas e um volume de negócios de 191 490 657€.

De realçar ainda que, no município, só existem duas indústrias extrativas e não existem indústrias de captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição.

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		1104	100%	5256	100%	265 626 309	100%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	115	10,42%	144	2,74%	3 472 116€	1,31%
Secundário	Indústrias extrativas	2	0,18%	-	-	-	-
	Indústrias transformadoras	95	8,61%	3418	65,03%	191 490 657€	72,09%
	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	5	0,45%	5	0,10%	10 270€	-
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	-	-	-	-	-	-
	Total	102	9,24%	3423	65,13%	191 500 927€	72,09%
Terciário	Construção	116	10,51%	242	4,60%	6 672 882€	2,51%
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	246	22,28%	519	9,87%	41 163 487€	15,50%
	Transportes e armazenagem	27	2,45%	158	3,01%	6 885 291€	2,59%
	Alojamento, restauração e similares	112	10,14%	191	3,63%	4 422 764€	1,67%
	Atividades de informação e de comunicação	3	0,27%	-	-	-	-
	Atividades imobiliárias	37	3,35%	46	0,88%	2 752 705€	1,04%
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	70	6,34%	140	2,66%	4 272 127€	1,61%
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	103	9,33%	110	2,09%	555 528€	0,21%
	Educação	30	2,72%	31	0,59%	165 015€	0,06%
	Atividades de saúde humana e apoio social	67	6,07%	79	1,50%	1 464 433€	0,55%
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	23	2,08%	43	0,82%	274 869€	0,10%
	Outras atividades de serviços	53	4,80%	130	2,47%	2 024 165€	0,76%
	Total	887	80,34%	1689	32,13%	70 653 266€	26,60%

Fonte: INE, 2020

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

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município de Tábua é composto por 55% de população inativa (6 164 pessoas) e por 45% de população ativa (4 997 pessoas). Neste último grupo constata-se que a grande maioria (89%) enquadra-se no grupo da população empregada (4 462 pessoas) e

apenas uma pequena proporção (11%) se insere no grupo da população desempregada (535 pessoas).

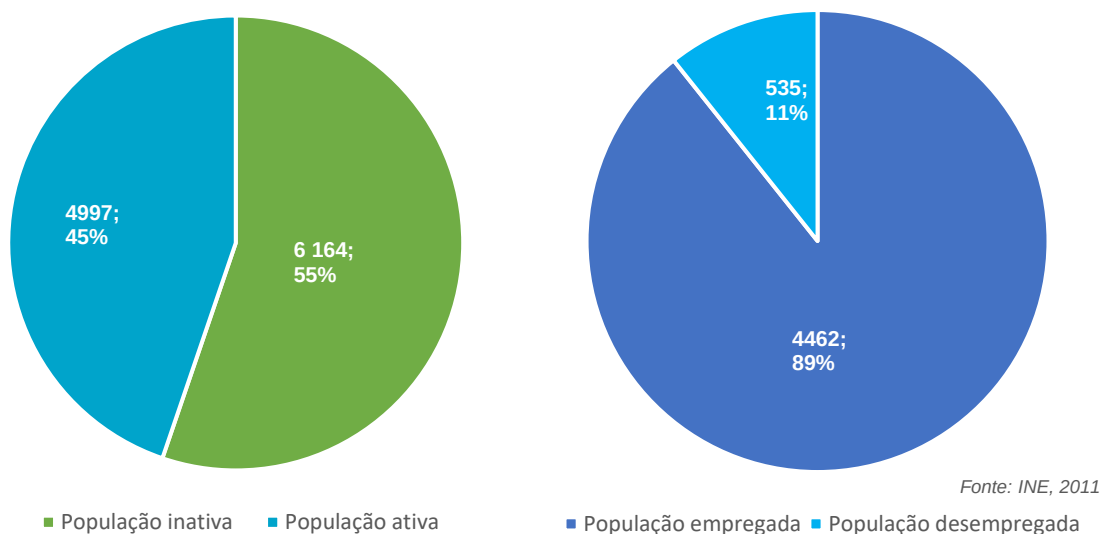
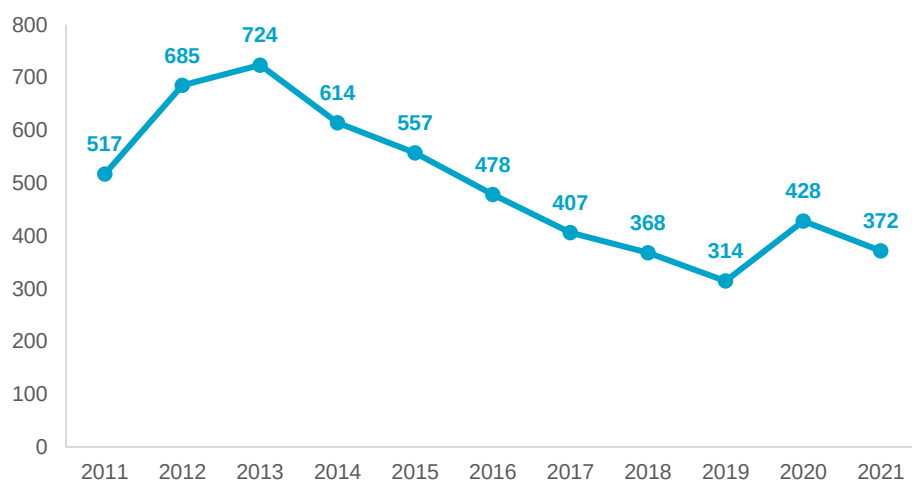


Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %)

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 724 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo de 410 inscritas/os, atingindo o valor mais baixo (314 inscritas/os). No ano seguinte registou-se um aumento (+114) e em 2021 o valor baixou novamente, fixando-se em 372 inscritas/os.

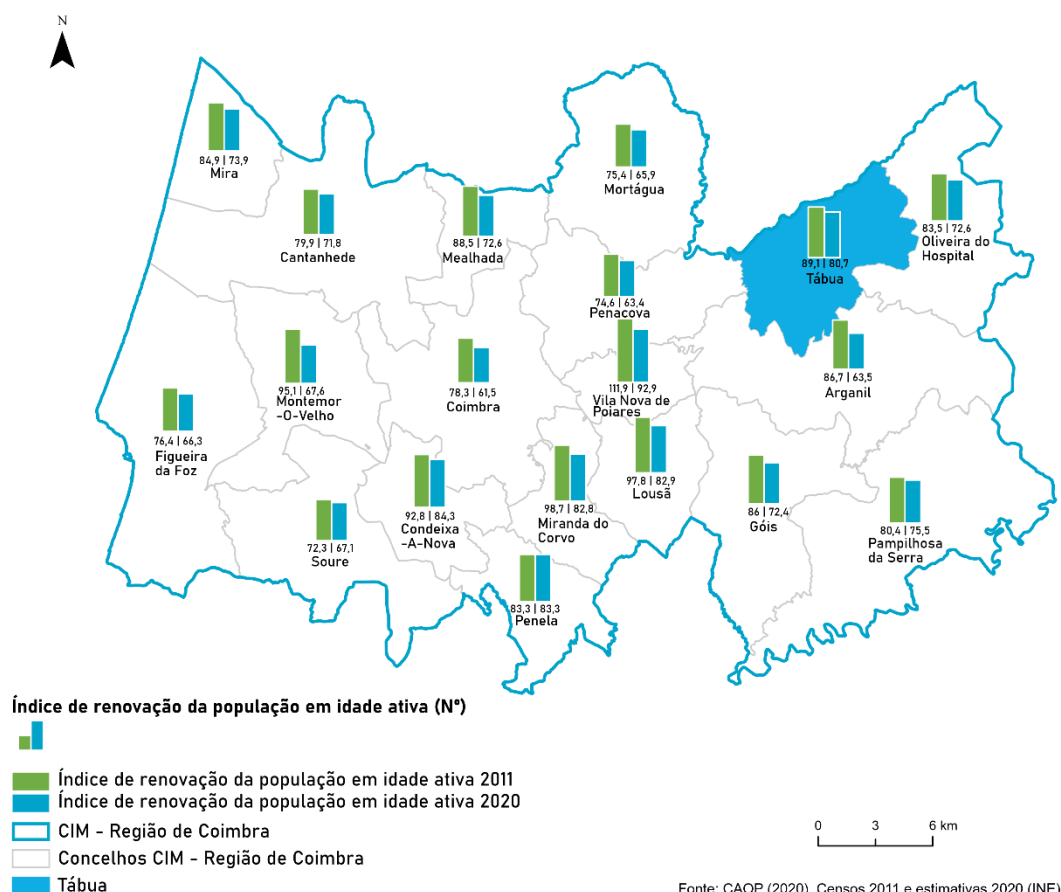


Fonte: Pordata, 2011 a 2021

Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (n.º)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴, verifica-se um decréscimo de 2011 para 2020 em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). O município de Tábua registou, em 2011, um valor de 89,1 e, em 2020, de 80,7. Esta tendência de diminuição traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa.

Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa



A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade. No município de Tábua destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (2 866 pessoas) como para a população desempregada (358 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (961 população empregada e 120 desempregada). A população desempregada (4 pessoas) e empregada (34 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).

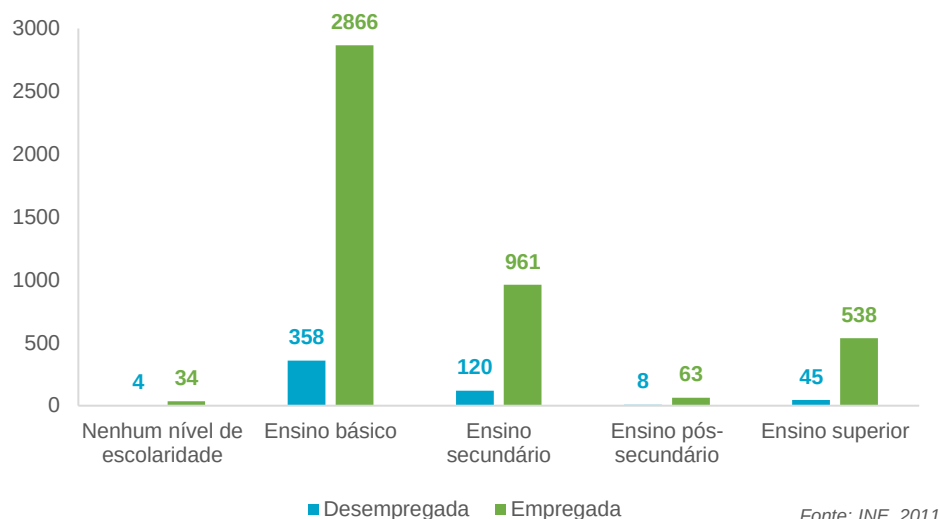


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído no município de Tábua (12,7%), 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%). No município, a população com o ensino básico e com o ensino secundário também apresenta uma percentagem significativa (12,5%, respetivamente). O ensino superior é o nível de escolaridade que contabiliza uma menor taxa de desemprego em todas as 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**).

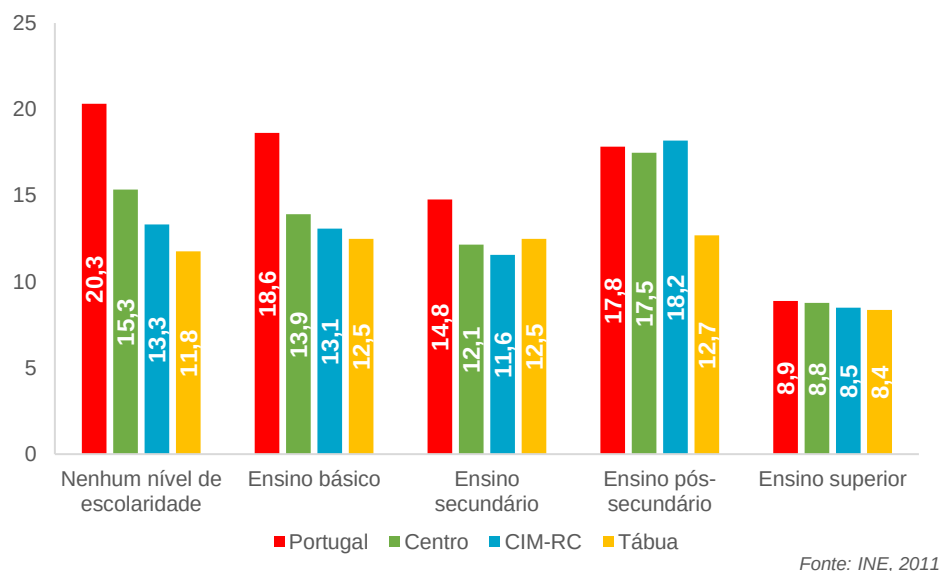
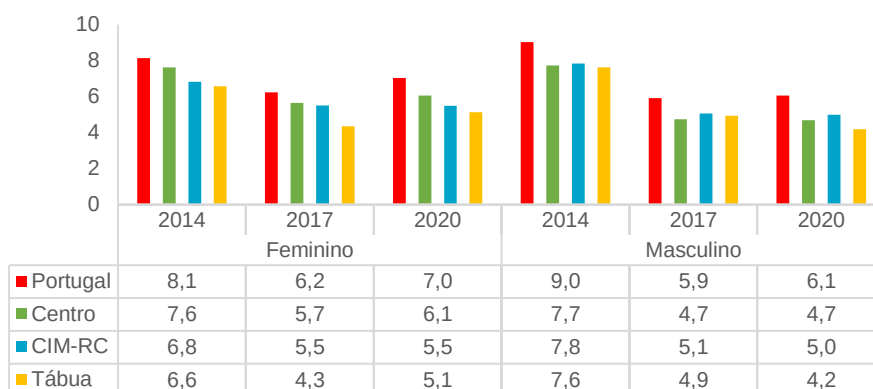


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade

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

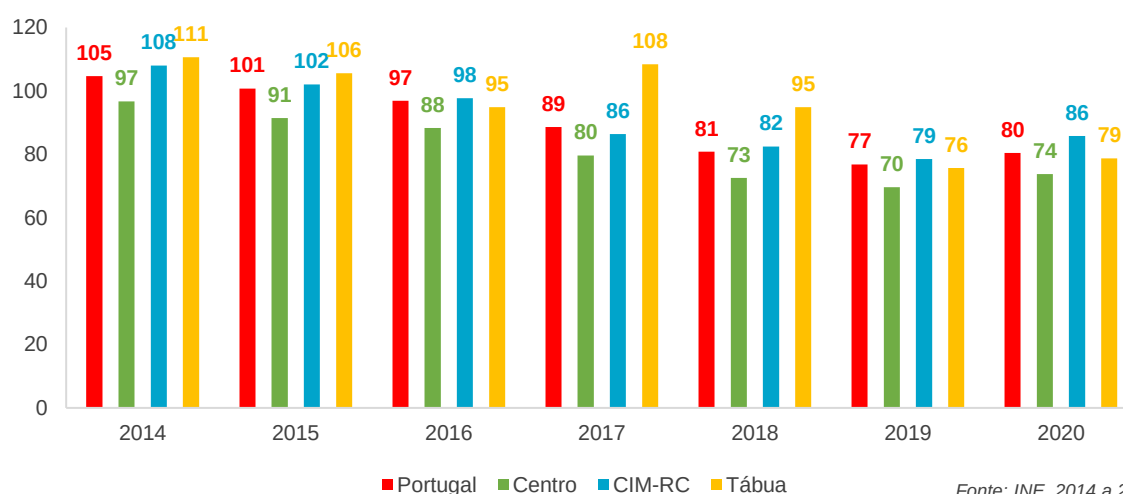
Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (dos 15 a 64 anos) com este subsídio foi superior à dos homens em 2020 (**Figura 27**). A maior discrepância registou-se em 2014, contabilizando-se 6,6% do sexo feminino e 7,6% do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



Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

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

No que respeita à relação de masculinidade, constata-se que até 2015 e em 2017, o número de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego era inferior ao número de homens. Em 2019, contabilizaram-se 76 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**). Contudo, em 2020, verifica-se um ligeiro aumento, registando-se 79 homens por cada 100 mulheres com subsídio de desemprego. Verifica-se assim que, de 2014 para 2020, foram registados menos 32 homens por cada 100 mulheres com subsídio. A CIM-RC e Portugal seguiram tendências idênticas às 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 10,88%, em 2014 e de 8,20%, em 2020. No entanto, observa-se um incremento dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo feminino (+108€) e no sexo masculino (+23€). Na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, em ambos os sexos, observou-se uma quebra de 2014 para 2020.

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
Tábua	2892	3245	-10,88	3000	3268	-8,20

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/as²⁶, por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 6,59% e o sexo feminino nos 2,26%, o que representa uma diferença de 4,33 p.p.. Verifica-se também que a percentagem de empregadores aumentou em 0,65 p.p. entre 2015 e 2019 e, em contrapartida, o sexo feminino registou um ligeiro decréscimo de 0,01 p.p..

²⁶ Indivíduo que exerce uma atividade independente, com associados ou não, obtendo uma remuneração que está diretamente dependente dos lucros (realizados ou potenciais) provenientes de bens ou serviços produzidos e que, a esse título, emprega habitualmente um ou vários trabalhadores por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

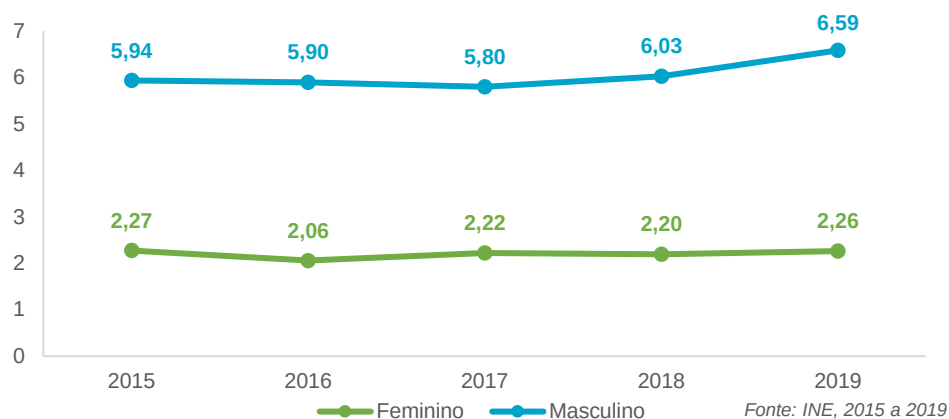


Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

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 à dos homens, embora com valores mais aproximados e muito lineares. Verificou-se que ambos os sexos registaram um aumento de 2011 para 2019, em 1,3 p.p. (sexo feminino), e em 2,5 p.p. (sexo masculino). Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 97,7% e o sexo masculino nos 93,4%.

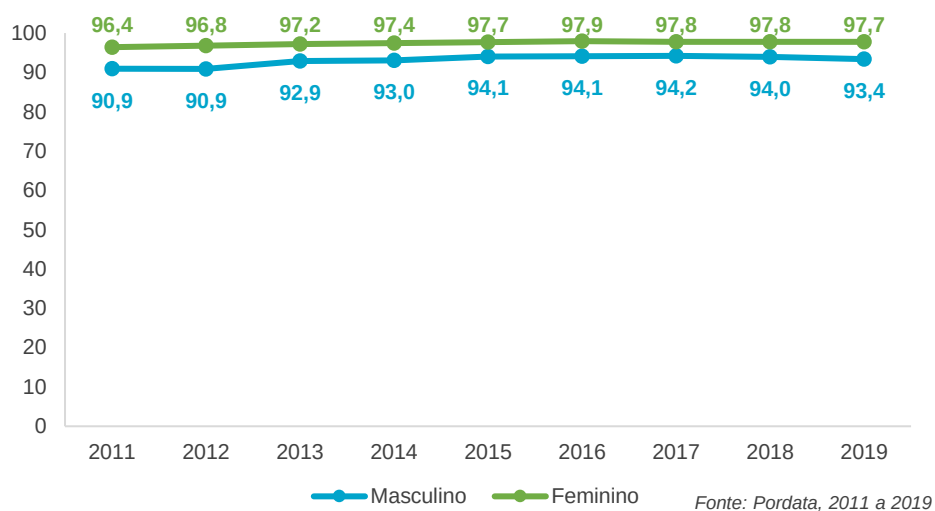


Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

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 (79,75% de homens e 80,65% de mulheres, respetivamente), verificando-se um aumento face a 2011. De seguida assinala-se a percentagem de homens e de mulheres com contratos a termo/prazo, que diminuiu de 2011 para 2019. No caso dos homens, este tipo de contratação passou de 29,54% para 19,35%. No que se refere às mulheres, essa diminuição foi menor – de 28,08% para 20,25%. A análise efetuada ao município contraria o que foi registado na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

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
Tábua	70,46	71,92	79,75	80,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29,54	28,08	19,35	20,25

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Relativamente à duração do trabalho, constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (98,56%) como o feminino (98,28%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Estes registos aumentaram relativamente ao ano de 2011, em 0,48 p.p. no caso do sexo masculino, e em 0,75 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência contrariam a tendência do município em ambos os sexos (**Quadro 9**).

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	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
CIM – Região Centro	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Tábua	98,08	97,53	98,56	98,28	1,92	2,47	1,44	1,72

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 57,96% das mulheres se encontravam maioritariamente afetas ao setor secundário, percentagem que aumentou em relação a 2013 (52,63%). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor primário era de 1,68% e no setor terciário de 40,37%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor da indústria, construção, energia e água, com 66%, seguido do setor dos serviços, com 34,13%, e por fim o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 1,68%. Tanto no setor primário como no terciário, o número de trabalhadores tem sofrido um decréscimo, contrariamente ao que se verificou no setor secundário.

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 (59,98%) trabalham no setor dos serviços, ao contrário do que se verifica no município.

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
CIM – Região Centro	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Tábua	0,91	2,11	1,68	3,35	52,63	63,76	57,96	66,00	46,47	34,13	40,37	30,65

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 DAS/OS TRABALHADORAS/ES POR CONTA DE OUTREM

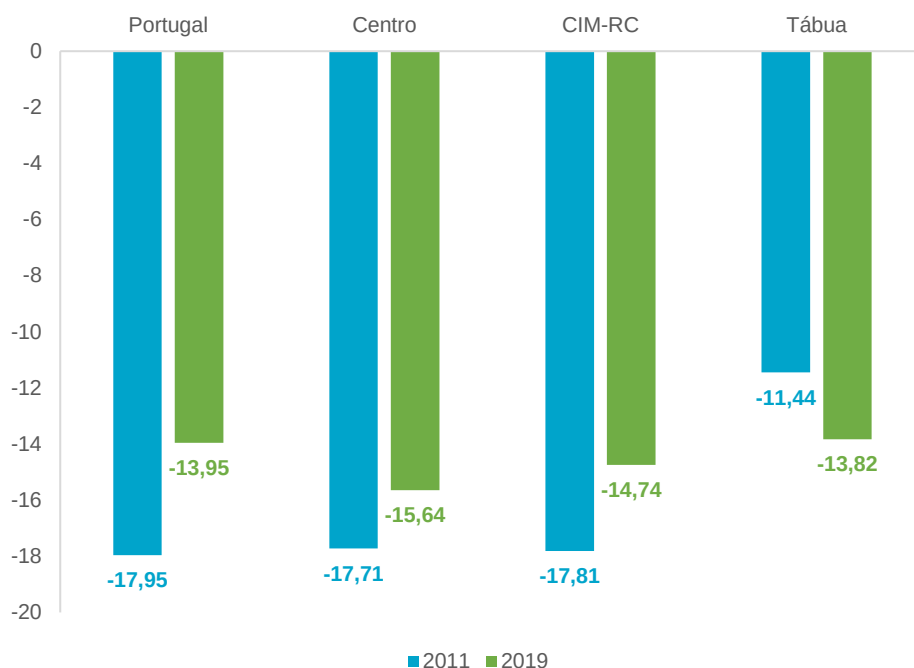
O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino auferia substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 700€ de salário base e os trabalhadores, 812,3€, ou seja, uma diferença de 112,3€ na remuneração entre ambos os sexos. No total verificou-se um aumento de 20,90% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 754,8€. Este aumento refletiu-se em 19,47% no caso das mulheres, e em 22,78% nos homens, com uma diferença de 3,31 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, verifica-se que a remuneração média mensal no município de Tábua é inferior em ambos os sexos.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)			Disparidade (M-F)			
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino	2011 (€)	2019 (€)	2011 (%)	2019 (%)
Portugal	905,1	1 001,5	807,5	920,1	984,2	1 069,3	10,7	13,9	8,7	176,7	149,2	-18,0	-14,0
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950,0	13,1	15,0	12,2	150,0	148,6	-17,7	-15,6
CIM – Região de Coimbra	802,0	892,8	718,5	817,0	874,2	958,3	11,3	13,7	9,6	155,7	141,3	-17,8	-14,7
Tábua	624,3	754,8	585,9	700,0	661,6	812,3	20,9	19,5	22,8	75,7	112,3	-11,4	-13,8

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 Tábua, as disparidades aumentaram face a 2011 (+2,38 p.p.).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

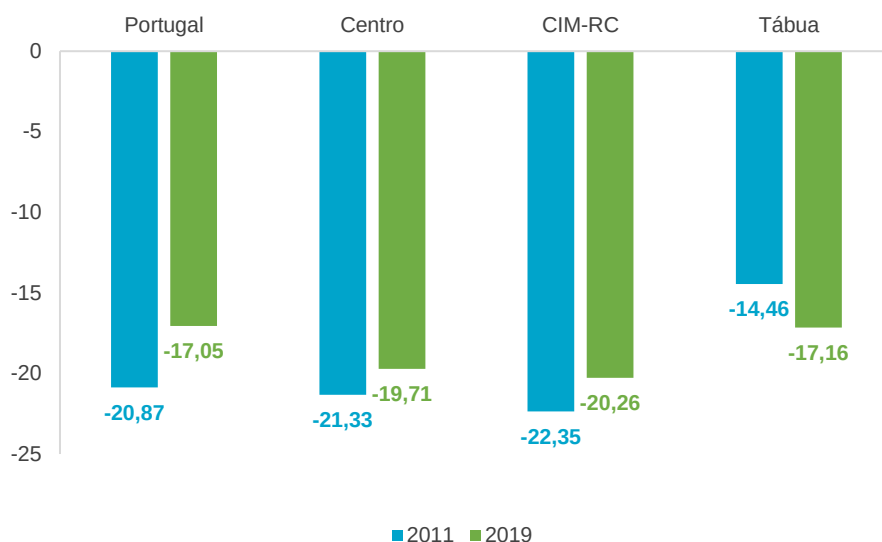
Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 200,1€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo masculino foi sempre superior ao do sexo feminino em 2011 e 2019. A variação entre estes anos no sexo feminino foi de 26,05%, passando de 662,2€ para 834,7€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 30,16%, contabilizando 774,1€ em 2011, e 1007,6€ em 2019.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)			Disparidade (M-F)			
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino	2011 (€)	2019 (€)	2011 (%)	2019 (%)
Portugal	1 083,8	1 206,3	945,9	1 084,7	1 195,4	1 307,7	11,3	14,7	9,4	249,5	223,0	-20,9	-17,1
Centro	931,1	1 070,7	808,7	943,2	1 027,9	1 174,8	15,0	16,6	14,3	219,2	231,6	-21,3	-19,7
CIM – Região de Coimbra	964,9	1 093,2	835,8	962,1	1 076,4	1 206,6	13,3	15,1	12,1	240,6	244,5	-22,4	-20,3
Tábua	719,0	919,1	662,2	834,7	774,1	1 007,6	27,8	26,1	30,2	111,9	172,9	-14,5	-17,2

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 -17,16%, no município de Tábua, o que significa que as mulheres recebiam menos 17,16% face aos homens. Esta desigualdade aumentou de 2011 para 2019 (+2,7 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 é a das indústrias transformadoras (853,5€) e no caso do sexo feminino é a da construção (774,4€). A atividade económica menos bem remunerada é a da construção para o sexo masculino (647,7€) e das indústrias transformadoras para o sexo feminino (674,3€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 126,7€ do que os homens, o que também se verificou na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

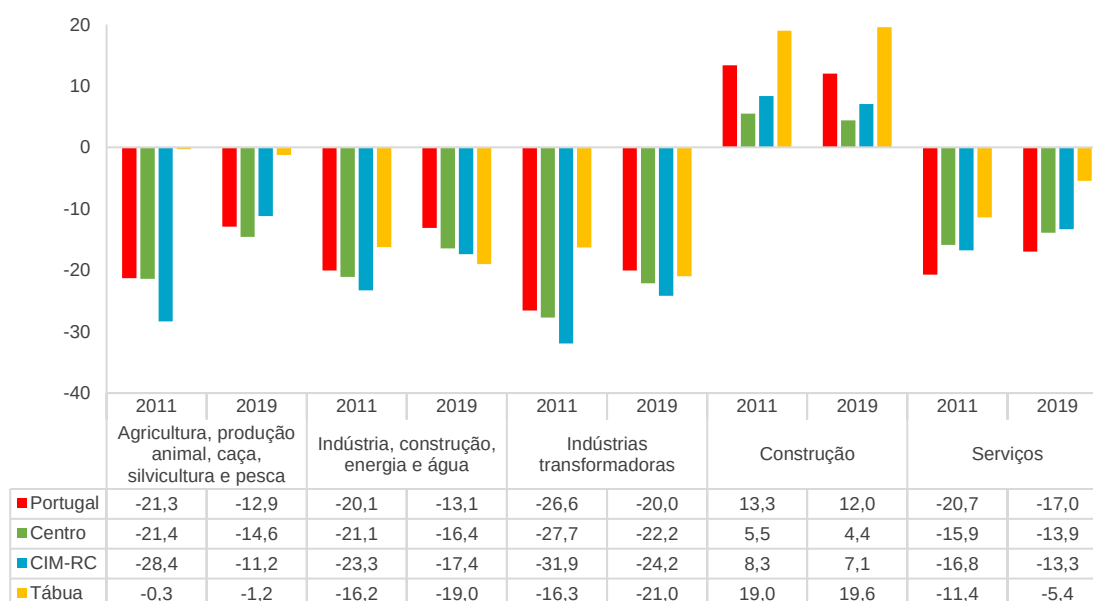
Atividade económica		Tábua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total		754,8	892,8	883,2	1001,5
Masculino		812,3	958,3	950	1069,3
Feminino		700	817	801,4	920,1
Disparidade (M-F)	(€)	112,3	141,3	148,6	149
	(%)	13,8	14,7	15,6	13,9
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		705,9	815,6	797,1	820,9
Masculino		708,9	844,9	835,5	852
Feminino		700,1	750,3	713,5	742,1
Disparidade (M-F)	(€)	8,8	94,6	122	109,9
	(%)	1,2	11,2	14,6	12,9

Indústria, construção, energia e água		757,8	930,1	931,3	948
<i>Masculino</i>		833,7	982,9	980,7	988,3
<i>Feminino</i>		675,4	812,1	819,4	858,7
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	158,3	170,8	161,3	129,6
	(%)	19,0	17,4	16,4	13,1
Indústrias transformadoras		762,8	947,5	957	962,8
<i>Masculino</i>		853,5	1044,5	1041,7	1044,8
<i>Feminino</i>		674,3	791,9	810,9	835,4
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	179,2	252,6	230,8	209,4
	(%)	21,0	24,2	22,2	20,0
Construção		659,5	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>		647,7	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>		774,4	866,1	829,1	942,8
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	-126,7	-57,2	-34,9	-101,2
	(%)	-19,6	-7,1	-4,4	-12,0
Serviços		753,1	876,7	854,5	1030,9
<i>Masculino</i>		777,7	945,6	925,6	1131,6
<i>Feminino</i>		735,4	819,8	796,9	939,4
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	42,3	125,8	128,7	192,2
	(%)	5,4	13,3	13,9	17,0

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 no setor da agricultura, produção, animal, caça, silvicultura e pesca, no setor da indústria, construção, energia e água e no setor das indústrias transformadoras houve um aumento das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres. Em Tábua, no setor da construção, as mulheres auferiram mais do que os homens em 2011 e em 2019 (19% e 19,6%, respetivamente). Nos restantes setores, constata-se que os homens receberam sempre mais do que as mulheres. A maior desigualdade na remuneração base média mensal entre os sexos foi registada em 2019, no setor das indústrias transformadoras, observando-se que as mulheres recebiam menos 21% do que os homens. As unidades geográficas de referência registaram as maiores desigualdades no setor das indústrias transformadoras, em 2011 (**Figura 33**).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por 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, no ramo da construção as mulheres auferiam mais 95,7€ do que os homens no município de Tábua, apesar de se observar o mesmo na CIM-RC e em Portugal. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a dos serviços no caso dos homens e das mulheres (1084,4€ e 863,3€, respetivamente). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se nas indústrias transformadoras, para o sexo feminino (814,6€), e na construção para o sexo masculino (760,2€).

Atividade económica	Tábua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	919,1	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	1007,6	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	834,7	962,1	943,2	1084,7
Disparidade (M-F)	(€)	172,9	231,6	223
	(%)	17,2	19,7	17,1

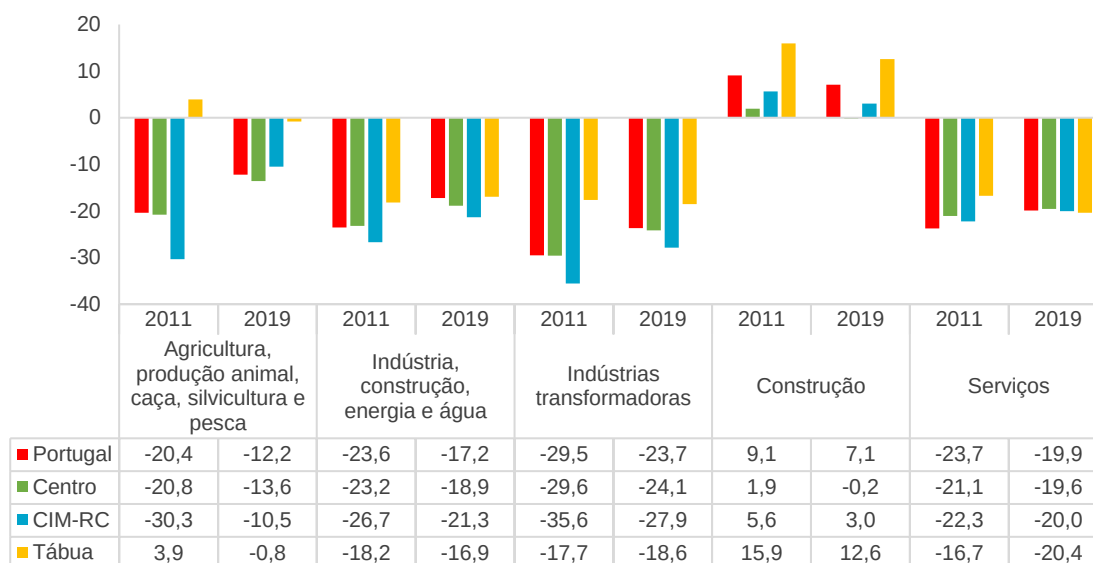
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca		828,5	940,5	915,6	943,7
Masculino		830,9	972	956,5	977,6
Feminino		823,9	870,2	826,5	857,9
Disparidade (M-F)	(€)	7	101,8	130	119,7
	(%)	0,8	10,5	13,6	12,2
Indústria, construção, energia e água		901,5	1144,8	1131,1	1143,5
Masculino		981	1225,6	1200,6	1208,3
Feminino		815	964,1	973,8	1000,1
Disparidade (M-F)	(€)	166	261,5	226,8	208,2
	(%)	16,9	21,3	18,9	17,2
Indústrias transformadoras		906,3	1162	1157,9	1152,9
Masculino		1000,2	1301,2	1270,5	1270,7
Feminino		814,6	938,8	963,7	970
Disparidade (M-F)	(€)	185,6	362,4	306,8	300,7
	(%)	18,6	27,9	24,1	23,7
Construção		769,1	988,7	964,8	1024,9
Masculino		760,2	985,7	965	1017,8
Feminino		855,9	1015,7	963,4	1089,6
Disparidade (M-F)	(€)	-95,7	-30	1,6	-71,8
	(%)	-12,6	-3,0	0,2	-7,1
Serviços		956,2	1072,6	1036,6	1242,4
Masculino		1084,4	1204,8	1162,4	1387,2
Feminino		863,3	963,4	934,8	1110,9
Disparidade (M-F)	(€)	221,1	241,4	227,6	276,3
	(%)	20,4	20,0	19,6	19,9

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 Tábua, houve uma diminuição de 2011 para 2019 no setor da indústria, construção, energia e água (-1,3 p.p.). Em contrapartida, nos restantes setores de atividade económica as disparidades aumentaram. De realçar ainda que, no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, as disparidades aumentaram face

a 2011, ano em que as mulheres auferiram mais que os homens (3,9%). No setor da construção, em 2011 e 2019, as mulheres auferiram mais do que os homens (15,9% e 12,6%, respetivamente).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais do que o sexo feminino em praticamente todos os níveis de qualificação. Excetuam-se os/as profissionais altamente qualificados/as. Regra geral, as disparidades entre homens e mulheres são maiores quanto maior for o nível de qualificação, excetuando-se os quadros médios. No total, a média da remuneração base é de 812,3€ no sexo masculino e de 700€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 112,3€. Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação.

Nível de qualificação		Tábua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total		754,80	892,80	883,20	1001,50
Masculino		812,30	958,30	950,00	1069,30
Feminino		700,00	817,00	801,40	920,10
Disparidade (M-F)	(€)	112,3	141,3	148,6	149,2
	(%)	13,8	14,7	15,6	14,0
Quadros superiores		1703,70	1706,40	1708,70	2097,00
Masculino		2274,50	1929,70	1941,50	2378,20
Feminino		1161,40	1469,50	1452,00	1770,90

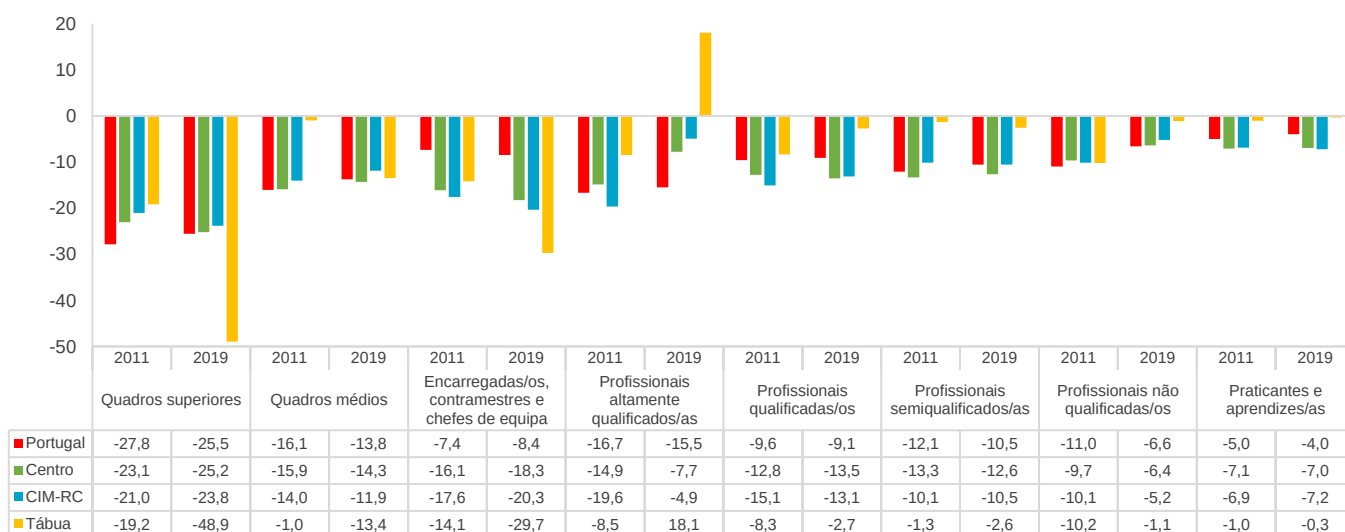
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	1113,1	460,2	489,5	607,3
	(%)	48,9	23,8	25,2	25,5
Quadros médios		1084,20	1238,80	1283,30	1481,50
<i>Masculino</i>		1182,90	1319,70	1374,70	1587,70
<i>Feminino</i>		1023,80	1163,30	1178,20	1369,30
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	159,1	156,4	196,5	218,4
	(%)	13,4	11,9	14,3	13,8
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa		1235,80	1209,00	1225,50	1397,10
<i>Masculino</i>		1363,00	1299,20	1302,10	1442,60
<i>Feminino</i>		957,60	1035,30	1064,20	1320,80
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	405,4	263,9	237,9	121,8
	(%)	29,7	20,3	18,3	8,4
Profissionais altamente qualificados/as		810,10	992,70	1000,80	1161,10
<i>Masculino</i>		757,30	1016,00	1037,90	1256,00
<i>Feminino</i>		894,00	966,00	957,50	1061,80
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	-136,7	50	80,4	194,2
	(%)	-18,1	4,9	7,7	15,5
Profissionais qualificados/as		734,00	790,50	795,40	809,40
<i>Masculino</i>		741,70	831,40	837,20	840,40
<i>Feminino</i>		721,80	722,20	723,90	764,10
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	19,9	109,2	113,3	76,3
	(%)	2,7	13,1	13,5	9,1
Profissionais semiquualificados/as		620,20	669,80	688,70	698,20
<i>Masculino</i>		630,40	715,10	741,60	740,60
<i>Feminino</i>		614,20	639,70	647,80	662,50
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	16,2	75,4	93,8	78,1
	(%)	2,6	10,5	12,6	10,5
Profissionais não qualificados/as		607,70	630,70	635,10	647,40
<i>Masculino</i>		611,60	649,70	658,30	667,70
<i>Feminino</i>		605,00	615,90	616,30	623,50
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	6,6	33,8	42	44,2
	(%)	1,1	5,2	6,4	6,6

Praticantes e aprendizes/as		602,50	662,60	661,00	655,70
Masculino		603,70	686,10	682,20	667,60
Feminino		601,70	636,40	634,70	641,10
Disparidade (M-F)	(€)	2	49,7	47,5	26,5
	(%)	0,3	7,2	7,0	4,0

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 profissionais altamente qualificadas/os, com uma diferença de 18,1% relativamente aos homens. Já em 2011, observou-se o contrário, ou seja, as mulheres recebiam menos 8,5% do que os homens. Contrariamente, nas unidades geográficas de referência os homens auferiram sempre mais do que as mulheres. As desigualdades nas remunerações entre os sexos aumentaram de 2011 para 2019 nos quadros superiores (29,7 p.p.), nos quadros médios (12,4 p.p.), nas/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa (15,6 p.p.) e nas/os profissionais semiqualficadas/os (1,3 p.p.).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em quase todos os níveis de qualificação. Excetuam-se as/os praticantes e aprendizes/es, em que o sexo feminino auferir mais do que o sexo masculino (+14,5€). De um modo geral, as discrepâncias entre os sexos aumentam conforme aumenta o nível de qualificação,

excetuando-se os níveis de profissionais semiquualificadas/os, as/os encarregados/as, contramestres e chefes de equipa e os quadros médios. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1007,6€ para os homens e em 834,7€ para as mulheres, traduzindo-se assim numa diferença de 172,9€ 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		Tábua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total		919,1	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino		1007,6	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino		834,7	962,1	943,2	1084,7
Disparidade (M-F)	(€)	172,9	244,5	231,6	223
	(%)	17,2	20,3	19,7	17,1
Quadros superiores		1865,1	1987,0	1951,6	2445,5
Masculino		2483,0	2284,9	2231,5	2787,7
Feminino		1278,0	1671,1	1643,1	2048,6
Disparidade (M-F)	(€)	1205	613,8	588,4	739,1
	(%)	48,5	26,9	26,4	26,5
Quadros médios		1290,7	1478,7	1527,0	1773,0
Masculino		1389,3	1612,7	1658,7	1916,9
Feminino		1230,4	1353,4	1375,5	1621,0
Disparidade (M-F)	(€)	158,9	259,3	283,2	295,9
	(%)	11,4	16,1	17,1	15,4
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa		1385,8	1483,0	1483,6	1679,6
Masculino		1523,6	1602,0	1583,7	1746,5
Feminino		1084,4	1254,1	1273,0	1567,2
Disparidade (M-F)	(€)	439,2	347,9	310,7	179,3
	(%)	28,8	21,7	19,6	10,3
Profissionais altamente qualificados/as		1389,6	1248,2	1257,8	1430,7
Masculino		1619,2	1332,2	1360,3	1584,5
Feminino		1024,7	1152,1	1138,0	1269,9
Disparidade (M-F)	(€)	594,5	180,1	222,3	314,6
	(%)	36,7	13,5	16,3	19,9

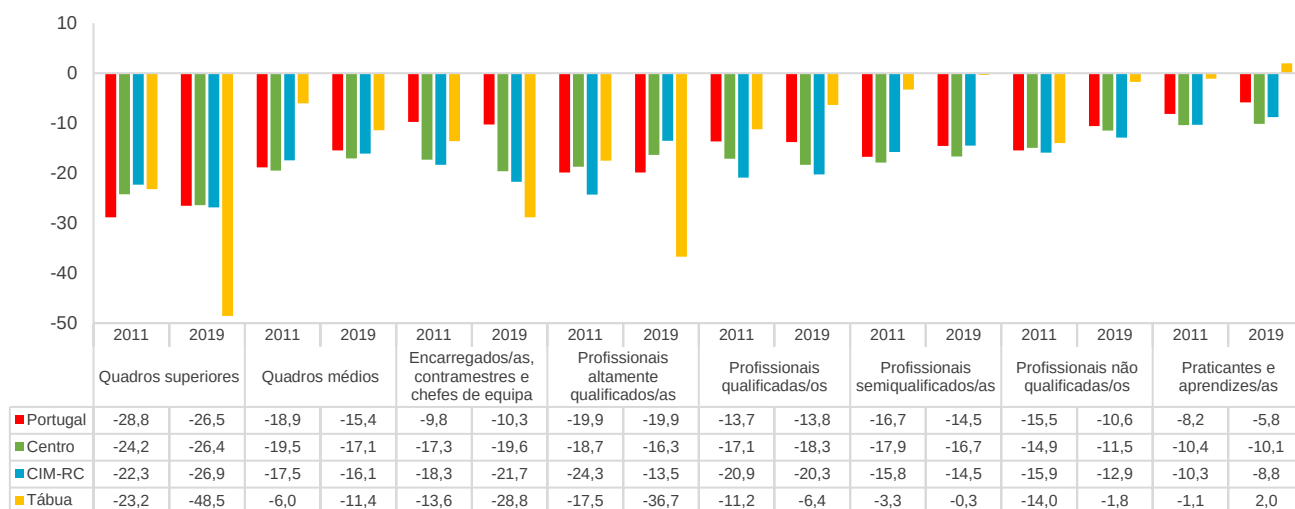
Profissionais qualificados/as		861,6	995,4	980,3	991,1
<i>Masculino</i>		883,4	1077,2	1051,3	1049,9
<i>Feminino</i>		827,0	858,9	858,6	905,3
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	56,4	218,3	192,7	144,6
	(%)	6,4	20,3	18,3	13,8
Profissionais semiquualificados/as		767,6	816,6	841,6	844,7
<i>Masculino</i>		769,2	894,3	928,8	917,0
<i>Feminino</i>		766,7	764,8	773,9	783,8
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	2,5	129,5	154,9	133,2
	(%)	0,3	14,5	16,7	14,5
Profissionais não qualificados/as		713,4	756,9	757,3	770,5
<i>Masculino</i>		721,1	816,0	808,6	809,7
<i>Feminino</i>		708,3	710,7	715,7	724,0
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	12,8	105,3	92,9	85,7
	(%)	1,8	12,9	11,5	10,6
Praticantes e aprendizes/as		751,4	792,7	793,3	782,4
<i>Masculino</i>		742,7	827,1	830,9	803,5
<i>Feminino</i>		757,2	754,4	746,6	756,5
<i>Disparidade (M-F)</i>	(€)	-14,5	72,7	84,3	47
	(%)	-2,0	8,8	10,1	5,8

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 Tábua, em 2011, destacam-se as praticantes e aprendizes/as que recebiam menos 1,1% do que os homens nas mesmas funções. Todavia, em 2019, o panorama inverteu-se e as mulheres passaram a auferir mais 2% do que os homens. Também em 2019, destacam-se os quadros superiores, os/as encarregados/as, contramestres e chefes de equipa e os/as profissionais altamente qualificados/as, como sendo os níveis de qualificação em que existem maiores diferenças de ganho médio mensal entre mulheres e homens (-48,5%, -28,8% e -36,7%, respetivamente). No entanto, os/as profissionais qualificados/as, os/as profissionais semiquualificados/as, os/as profissionais não qualificados/as e os/as praticantes e aprendizes/as registaram um decréscimo das disparidades entre 2011 e 2019 (4,8 p.p., .3 p.p., 12,2 p.p. e 3,1 p.p., respetivamente).

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



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade (**Quadro 17**), constata-se novamente que existe um favorecimento do sexo masculino face ao sexo feminino em quase todos os níveis, excetuando-se o ensino inferior ao básico/ 1.º ciclo. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 505,4€. Apesar disso, a discrepância entre ambos os sexos é de 843,5€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores do que os do sexo feminino (2 048,3€ e 1 204,8€, respetivamente). Por outro lado, verifica-se que nos níveis de escolaridade mais baixa, a discrepância entre os sexos é menor. Exemplo disso, são os ganhos médios dos/as trabalhadores/as com o ensino básico/1.º ciclo, cuja diferença se fixa nos 171€, e os ganhos dos/as trabalhadores/as com o ensino superior, cuja diferença se fixa nos 844€.

De realçar ainda o facto de que os ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (831,1€) serem inferiores aos ganhos dos trabalhadores com o ensino básico/1.º ciclo (930,3€).

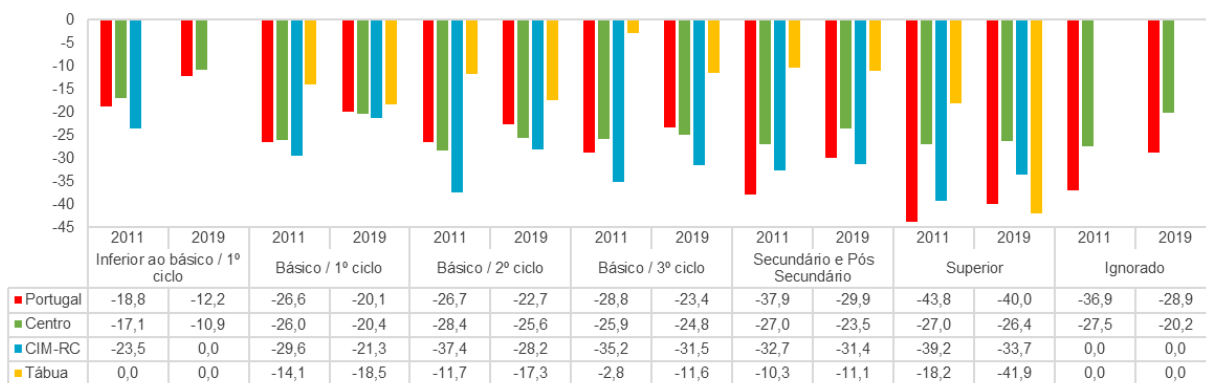
Nível de escolaridade		Tábua	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total		919,1	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino		1007,6	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino		834,7	962,1	943,2	1084,7
Disparidade (M-F)	(€)	172,9	244,5	231,6	223
	(%)	17,2	20,3	19,7	17,1
Inferior ao básico/ 1º ciclo		769,5	759,2	786	793,6
Masculino		724,2	782,2	823,5	827,7
Feminino		779,1	733,7	727,1	735,2
Disparidade (M-F)	(€)	-54,9	48,5	96,4	92,5
	(%)	-7,6	6,2	11,7	11,2
Básico/ 1º ciclo		846,1	860,1	874,3	873,7
Masculino		930,3	942,8	956,6	951,9
Feminino		759,7	761	761	757,5
Disparidade (M-F)	(€)	170,6	181,8	195,6	194,4
	(%)	18,3	19,3	20,4	20,4
Básico/ 2º ciclo		880,9	924,7	934,1	915,2
Masculino		1001,1	1026,2	1031,8	1003,6
Feminino		738,8	767,3	775,3	772,3
Disparidade (M-F)	(€)	262,3	258,9	256,5	231,3
	(%)	26,2	25,2	24,9	23,0
Básico/ 3º ciclo		816,1	953,7	947,9	950,1
Masculino		864	1063,6	1047,4	1035,7
Feminino		761,8	787,2	793	818,1
Disparidade (M-F)	(€)	102,2	276,4	254,4	217,6
	(%)	11,8	26,0	24,3	21,0
Secundário e Pós-secundário		886,8	1015,9	1015,1	1115,6
Masculino		951,6	1146	1137,8	1249,6
Feminino		831,1	870,5	875,7	964
Disparidade (M-F)	(€)	120,5	275,5	262,1	285,6
	(%)	12,7	24,0	23,0	22,9

Superior		1505,4	1550,4	1544,3	1887,5
Masculino		2048,3	1833,7	1825,5	2222,5
Feminino		1204,8	1343	1334,6	1624,9
Disparidade (M-F)	(€)	843,5	490,7	490,9	597,6
	(%)	41,2	26,8	26,9	26,9
Ignorado		-	965,7	967,3	1088,6
Masculino		-	1030,3	1032,6	1148,3
Feminino		-	824,1	816,6	987
Disparidade (M-F)	(€)	-	206,2	216	161,3
	(%)	-	20,0	20,9	14,0

Fonte: Pordata, 2019

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

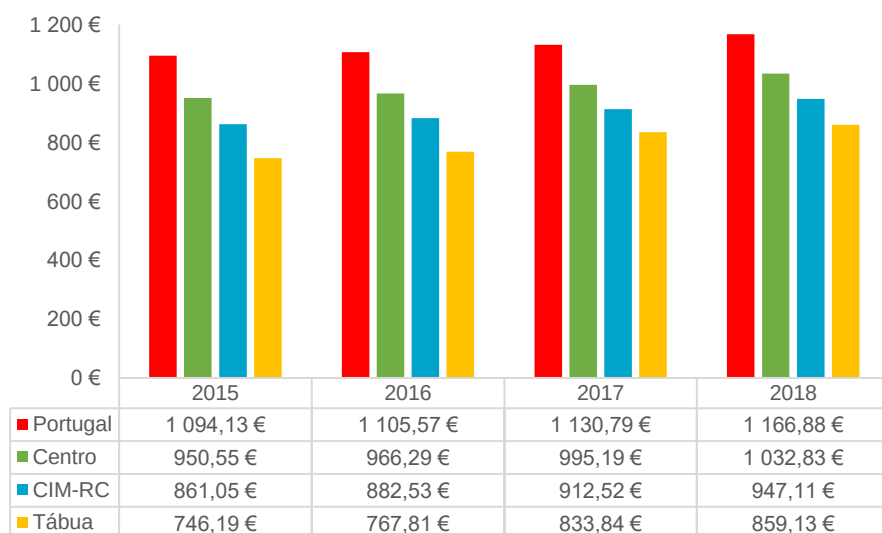
No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 37**), constata-se que houve um incremento das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino e o sexo feminino, em todos os níveis de escolaridade. De realçar que no nível superior, em 2019, o sexo feminino recebia menos 41,9% do que o sexo masculino, menos 23,7 p.p. que em 2011. Nas unidades geográficas de referência, em todos os níveis de ensino, houve um decréscimo das desigualdades.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

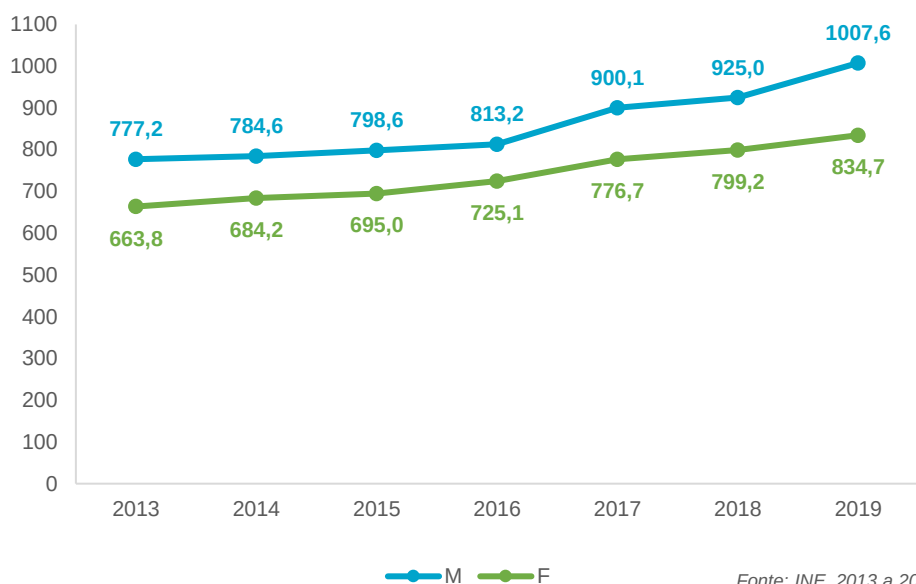
O ganho médio mensal no município de Tábua aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 746,19€, em 2015, para 859,13€, em 2018 (**Figura 37**). Nas CIM-RC, na região Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE, 2015 a 2018

Figura 38. Ganho médio mensal (€)

Analisando estes dados por sexo (**Figura 39**), constata-se que, entre 2013 e 2019, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2019, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1007,6€ e no sexo feminino em 834,7€, o que se traduziu numa diferença de 172,9€. Observando a sua evolução, verifica-se que em ambos os sexos, os ganhos médios mensais sofreram um aumento gradual no período em análise.



Fonte: INE, 2013 a 2019

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

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra. Como se pode verificar, no município de Tábua, tem havido flutuações no poder de compra. Em 2020, o poder de compra foi de 68,56 per

capita, valor registado após um aumento face a 2015. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município.

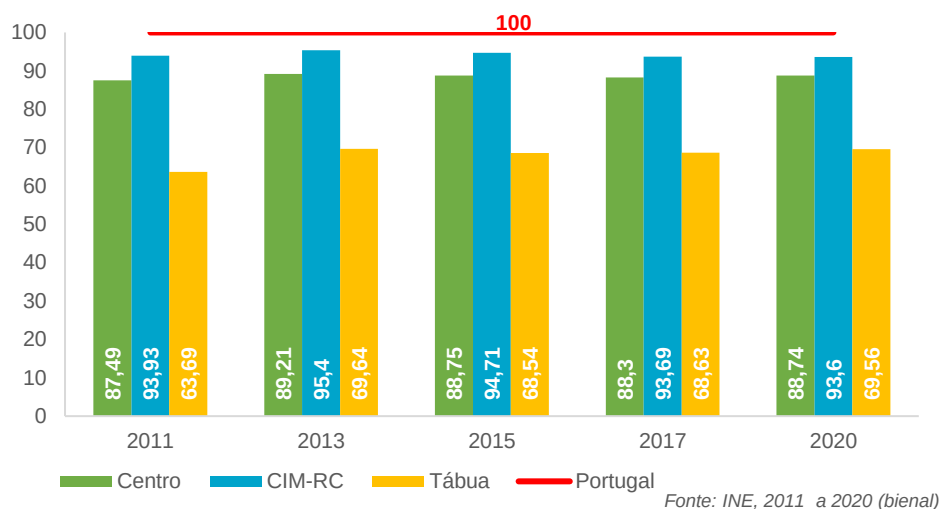


Figura 40. Evolução do poder de compra *per capita*

Comparando o poder de compra do município com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, verifica-se que o município de Tábua é o sexto município com o poder de compra *per capita* mais baixo (68,97). 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**).

<i>Unidade geográfica</i>	<i>Poder de compra per capita</i>
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

1 104 empresas instaladas	5 266 pessoas ao serviço das empresas	265 720 354 € volume de negócios	96,65% de microempresas
80,34% empresas do setor terciário	55% população inativa 89% população empregada	372 desempregadas/os inscritas/os no Centro de Emprego	80,7 índice de renovação da população em idade ativa
2 866 pessoas empregadas e 358 desempregadas com o ensino básico	Beneficiárias/os subsídio desemprego 5,1% mulheres 4,2% homens	Valor médio anual subsídio desemprego 3 000€ mulheres 3 268€ homens	2,26% empregadoras 6,59% empregadores
Contrato permanente/sem termo 79,75% homens 80,65% mulheres	Duração do trabalho por tempo completo 98,56% homens 98,28% mulheres	40,37% mulheres no setor dos serviços	66% homens no setor da indústria, construção, energia e água
69,56 poder de compra <i>per capita</i>	Remuneração base média mensal 700€ mulheres 812,3€ homens	Ganho médio mensal 834,7€ mulheres 1007,6€ homens	Mulheres auferem mais do que os homens no setor da construção

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, 61,9% do sexo masculino e 53,5% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais mulheres do que homens com o ensino secundário e pós-secundário (20,2% e 17,3%, respetivamente) e com o ensino superior completo (10,5% e 6,4%, respetivamente). As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo (14,4% homens e 15,8% mulheres) foram superiores às registadas para o ensino superior.

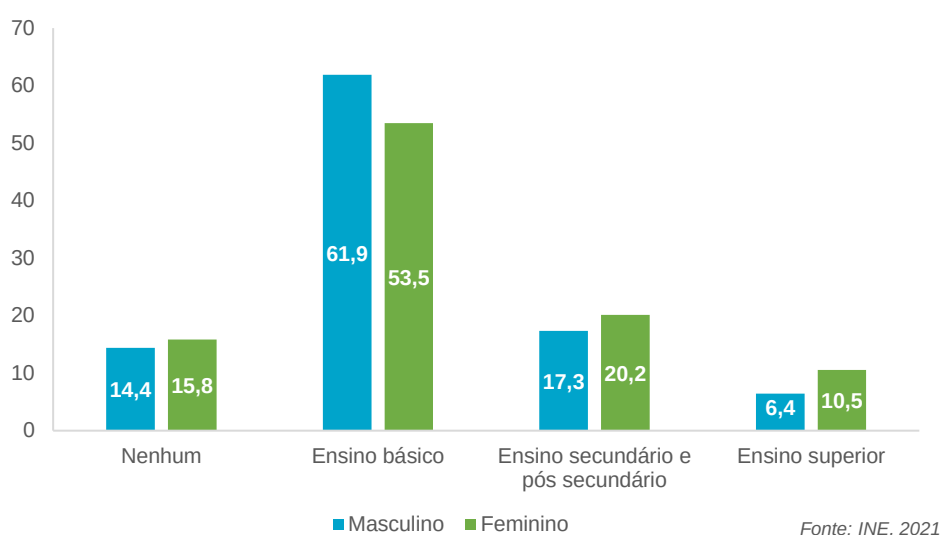
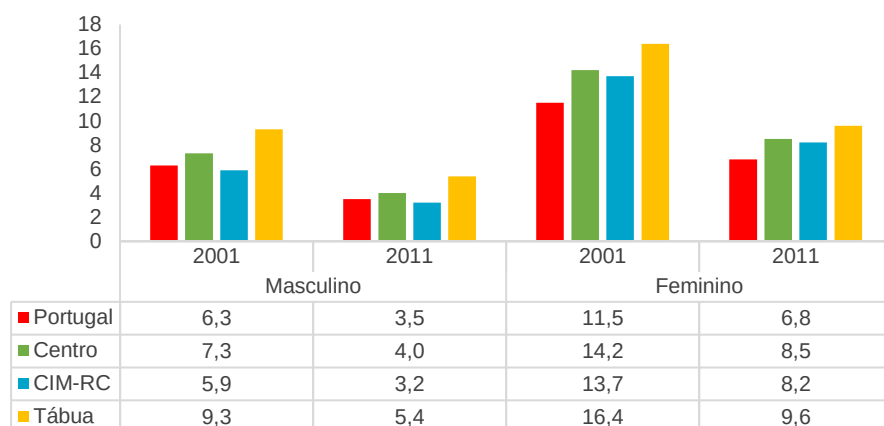


Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁸, o sexo feminino é predominante face ao sexo masculino em 2001 e 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 5,4% e, no sexo feminino, nos 9,6%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

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



Fonte: Pordata, 2001 e 2011

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

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

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo. Os valores apresentados demonstram que o sexo feminino é dominante em todos os ciclos de estudo. O ciclo de estudo em que ambos os sexos ficam mais abaixo da totalidade de pessoas com idade correspondente ao ciclo de estudos é o ensino secundário (66,4% - mulheres e 42,5% - homens). As unidades geográficas de referência apresentam o mesmo panorama, com exceção do pré-escolar, no qual a taxa é superior no sexo masculino. Para além disso, a taxa real de escolarização da maioria dos ciclos de estudo, por sexo, é superior à do município.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	89,7	90,7	98	97,1	90,3	88,5	93,5	91,5	89,1	82,9
Centro	97	97,4	99,4	98,7	93,3	89,7	95,6	91,7	89,5	83,3
CIM – Região de Coimbra	94,7	96,3	98,2	96	93,5	91,1	94,4	91,5	91,2	85,5
Tábua	100	95,8	92,9	91,3	89,1	71	84,3	70,7	66,4	42,5

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/2021

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 escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, Os valores apresentados demonstram que o sexo feminino é dominante em todos os ciclos de estudo. O ciclo de estudo em que ambos os sexos ficam mais abaixo da totalidade de pessoas com idade correspondente ao ciclo de estudos é o ensino secundário (66,4% - mulheres e 42,5% - homens). As unidades geográficas de referência apresentam o mesmo panorama, com exceção do pré-escolar, no qual a taxa é superior no sexo masculino. Para além disso, a taxa real de escolarização da maioria dos ciclos de estudo, por sexo, é superior à do município.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	89,7	90,7	98	97,1	90,3	88,5	93,5	91,5	89,1	82,9
Centro	97	97,4	99,4	98,7	93,3	89,7	95,6	91,7	89,5	83,3
CIM – Região de Coimbra	94,7	96,3	98,2	96	93,5	91,1	94,4	91,5	91,2	85,5
Tábua	100	95,8	92,9	91,3	89,1	71	84,3	70,7	66,4	42,5

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/2021

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

Quanto à taxa de retenção e desistência³¹ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), é visível o aumento das percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade, com a exceção do sexo feminino no 1º ciclo. Essas taxas são maiores nos cursos gerais/ científico-humanísticos no caso dos alunos (12,7%) e 1º ciclo no caso das alunas (4,7%). De referir que a taxa de retenção e desistência no 2º ciclo é nula no sexo feminino.

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	
Portugal	1,8	2,2	2,6	3,9	3,1	5	6,6	9,6	6,5	9,6	6,9	9,6
Centro	1,6	1,9	1,8	3,1	2,4	4,4	5,9	8,4	5,7	8,4	6,2	8,4
CIM – Região de Coimbra	1,3	1,4	1,4	3	1,3	3,1	5,1	7,2	5,1	7,1	5,2	7,4

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
Tábua	4,7	1,9	0	1	1,4	2,8	4	10,1	4,5	12,7	3,3	7,8

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/2021

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

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS/AS 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 300 estudantes inscritas/os, 58,67% são do sexo feminino e 41,33% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (61,54%) e nos cursos EFA (84,38%) e mais alunos inscritos nos cursos profissionais (51,20%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em quase todos os cursos existentes, excetuando-se o curso de ciências socioeconómicas.

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunos matriculados lidera nos seguintes cursos: Técnico de Desporto e Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos (65,91% e 76,47%, respetivamente).

Relativamente aos cursos EFA (Educação e Formação de Adultos), a distribuição de matrículas entre o sexo masculino e o sexo feminino é díspar (84,83% alunas e 15,63% alunos).

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Tábua	176	58,67	124	41,33	300
Científico-humanísticos	88	61,54	55	38,46	143
Ciências e Tecnologias	34	52,31	31	47,69	65
Línguas e Humanidades	44	83,02	9	16,98	53
Ciências Socioeconómicas	10	40,00	15	60,00	25
Artes Visuais	0	0	0	0	0
Profissionais	61	48,80	64	51,20	125
Técnico/a Auxiliar de Saúde	38	80,85	9	19,15	47
Técnico/a de Desporto	15	34,09	29	65,91	44
Técnico/a de Gestão de Equipamentos Informáticos	8	23,53	26	76,47	34
Cursos EFA	27	84,38	5	15,63	32
Técnico/a de Ação Educativa	17	94,44	1	5,56	18
Técnico/a de Cozinha/ Pastelaria	10	71,43	4	28,57	14

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/2021

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

5.4. DOCENTES

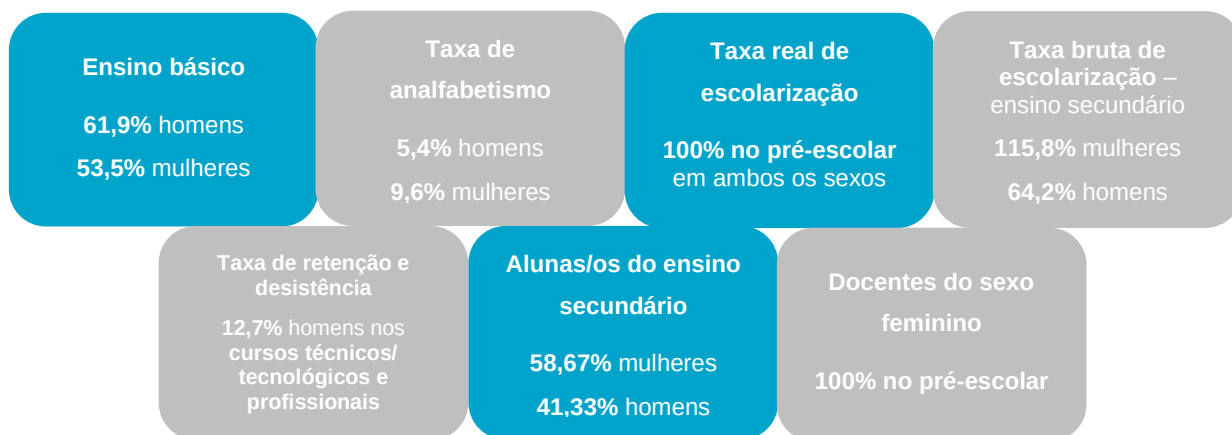
Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que no pré-escolar as docentes são todas mulheres. Nos anos letivos 2010/2011 e 2019/2020 esse número vai diminuindo com o nível de escolaridade. Nas unidades geográficas de referência, observa-se um aumento no 1.º ciclo,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

Níveis de ensino / Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo e secundário		Superior	
	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020	2010 / 2011	2019 / 2020
Portugal	98,7	99,1	86,3	87	72,3	72,1	70,4	71,7	43,8	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
Tábua	100	100	80	72	70	66,7	63,3	61,8	-	-

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

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

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA



6. AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. POPULAÇÃO JOVEM

No **Quadro 24** apresentam-se os núcleos familiares³² com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos. Como se pode observar, no concelho de Tábua destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhas/os com o maior número (846). Os núcleos monoparentais de pai com filhas/os são reduzidos (8). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária dos/as filhos/as			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Portugal	Casal de direito com filhos/as	284267	244808	225975	755050
	Casal de facto com filhos/as	95200	44541	27483	167224
	Pai com filhos/as	3485	6934	7968	18387
	Mãe com filhos/as	49703	57333	57369	164405
	Total	432655	353616	318795	1105066
Centro	Casal de direito com filhos/as	60373	53591	50272	164236
	Casal de facto com filhos/as	17200	7845	5027	30072
	Pai com filhos/as	512	1172	1406	3090
	Mãe com filhos/as	7765	10200	10835	28800
	Total	85850	72808	67540	226198
CIM-RC	Casal de direito com filhos/as	11620	10126	9692	31438
	Casal de facto com filhos/as	2979	1387	918	5284
	Pai com filhos/as	91	205	273	569
	Mãe com filhos/as	1467	1980	2137	5584
	Total	16157	13698	13020	42875
Concelho de Tábua	Casal de direito com filhos/as	283	337	226	846
	Casal de facto com filhos/as	91	42	43	176
	Pai com filhos/as	0	3	5	8
	Mãe com filhos/as	25	41	45	111
	Total	399	423	319	1141

Fonte: INE, 2011

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

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.

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 Tábua registam uma taxa de cobertura de 157,3% e os jardins de infância de 165% (**Quadro 25**).

	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	157,3%
Jardins de infância (3-5 anos)	165%

Nota: dados fornecidos pelo município, 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 jovens³³ (**Quadro 26**) no município de Tábua, verifica-se que, em 2020, existiam 935 beneficiários/as e 1 385 descendentes. Refira-se que os números de 2020 diminuíram em relação a 2014, em 108 beneficiários/os e 159 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou o menor número de beneficiários/as (875) e de descendentes (1 305). 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
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
Tábua	Beneficiárias/os	1043	1018	992	962	951	875	935
	Descendentes	1542	1502	1443	1398	1399	1305	1383

Fonte: INE, 2014 a 2020

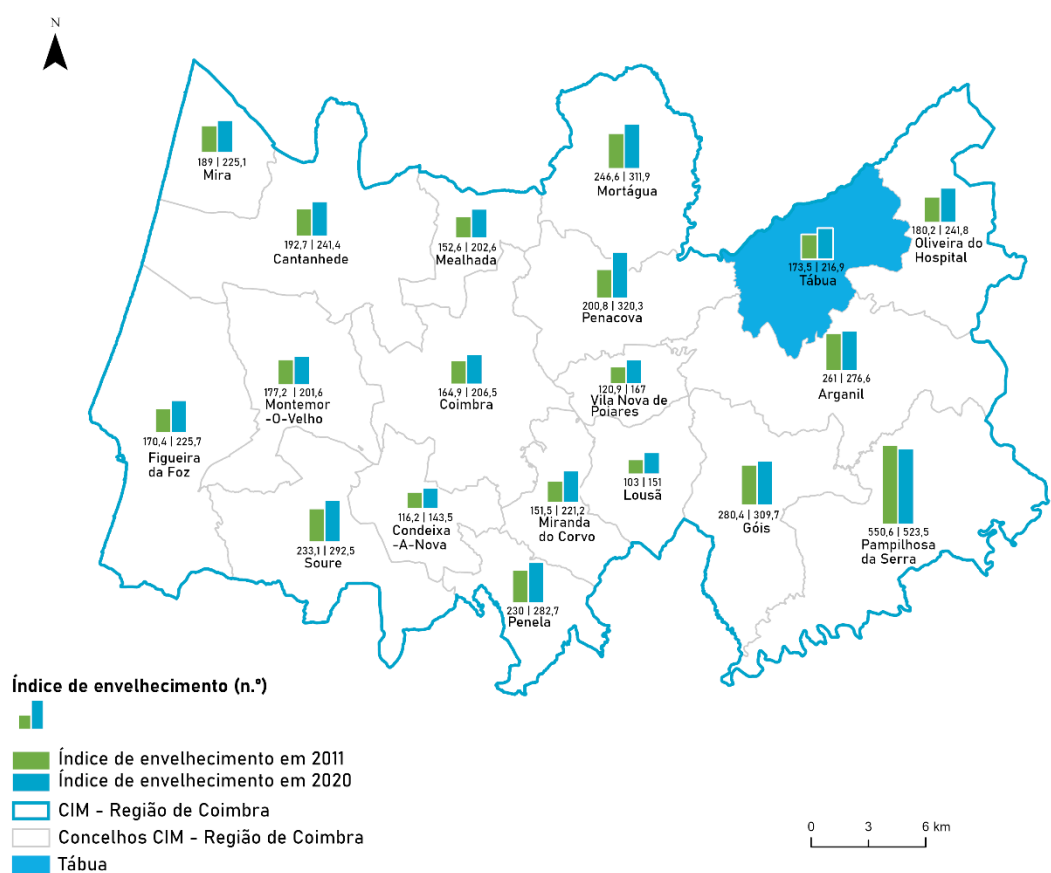
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

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.

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento³⁴, que evidencia que, em 2020, o município de Tábua registou um valor 216,9 idosas/os por cada 100 jovens. O índice sofreu um ligeiro aumento de 2020 para 2021, transversal a todo o território, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária de Tábua. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, é o sétimo município com o índice mais baixo.

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

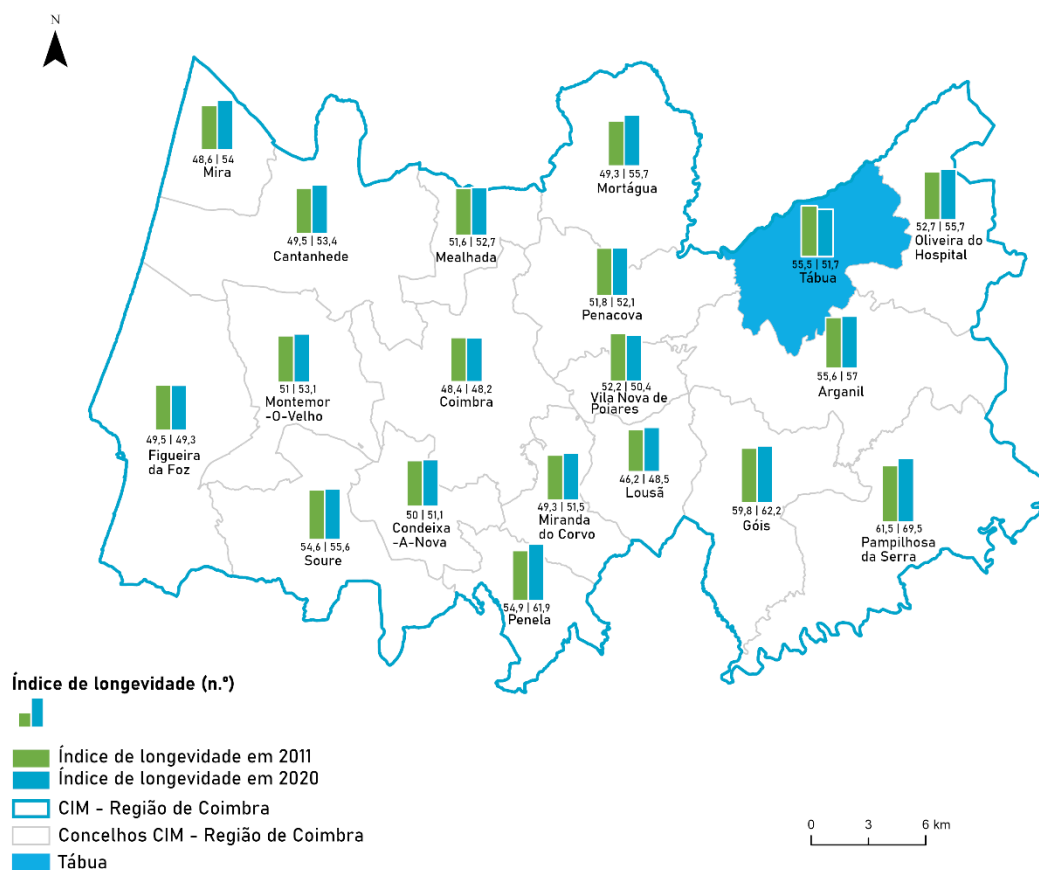


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

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 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵, e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 51,7, valor superior ao registado em 2011 (55,5). O município de Tábua é o sétimo município da CIM-RC que registou o índice de longevidade mais baixo em 2020.

Mapa 12. Evolução do índice de longevidade



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

Face aos valores apresentados do índice de envelhecimento, importa perceber quais são as soluções existentes no município para a população idosa. Para tal, apresentam-se de seguida as taxas de cobertura dos centros de dia, dos serviços de apoio domiciliário e das estruturas residenciais para as pessoas idosas (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura de 364,3% dos centros de dia, de 194,8% dos serviços de apoio domiciliário e de 216,2% das ERPI.

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

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	364,3
Apoio domiciliário	194,8
ERPI	216,2

Nota: dados fornecidos pelo município, 2022

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

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

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

Em 2011, verifica-se que 1 804 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 768 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, assinalando-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (1 162 mulheres e 642 homens).

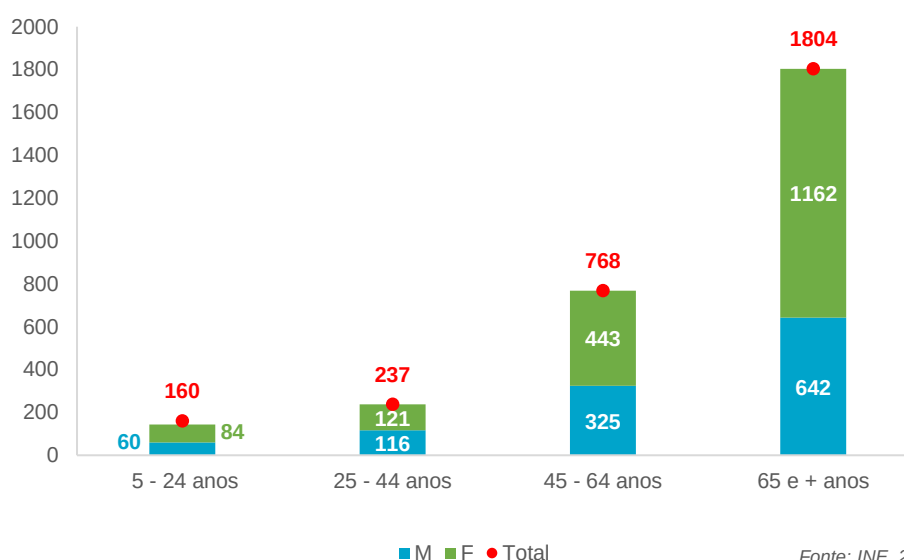


Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo

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 (82,74%), enquanto 17,26% se insere na categoria da população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 86,32% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 13,68% estão desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (65,05%).

Analisando os dados por sexo, observa-se que, na população ativa, existe uma maior proporção de pessoas com pelo menos uma dificuldade do sexo masculino, comparativamente às do sexo feminino (249 e 248, 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 (85,25% e 81,31%, respetivamente). Contudo, é no peso relativo à categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças - 137 pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade e 4 pessoas no sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
População ativa	497	17,26	249	22,29	248	14,07
Empregadas/os	429	86,32	211	84,74	218	87,90
Desempregadas/os	68	13,68	38	15,26	30	12,10
População inativa	2382	82,74	868	77,71	1514	85,93
Estudantes	42	1,39	17	1,96	25	1,65
Domésticas/os	141	4,65	4	0,46	137	9,05
Reformadas/os	1971	65,05	740	85,25	1231	81,31
Incapacitadas/os permanentes	104	3,43	56	6,45	48	3,17
Outros casos	124	4,09	51	5,88	73	4,82

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 Tábua, apesar da existência de 497 pessoas com pelo menos uma dificuldade, não existe nenhum equipamento social para pessoas com deficiência.

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, no município de Tábua, o número de beneficiárias/os desta prestação social diminuiu de 2014 para 2020. No último ano em análise, assinalaram-se 111 mulheres e 117 homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiários do rendimento social de inserção foi superior ao de beneficiárias nos anos de 2017 e 2020. Nas unidades geográficas de referência verifica-se a mesma tendência de diminuição do número de pessoas, de ambos os sexos, a receber esta prestação social.

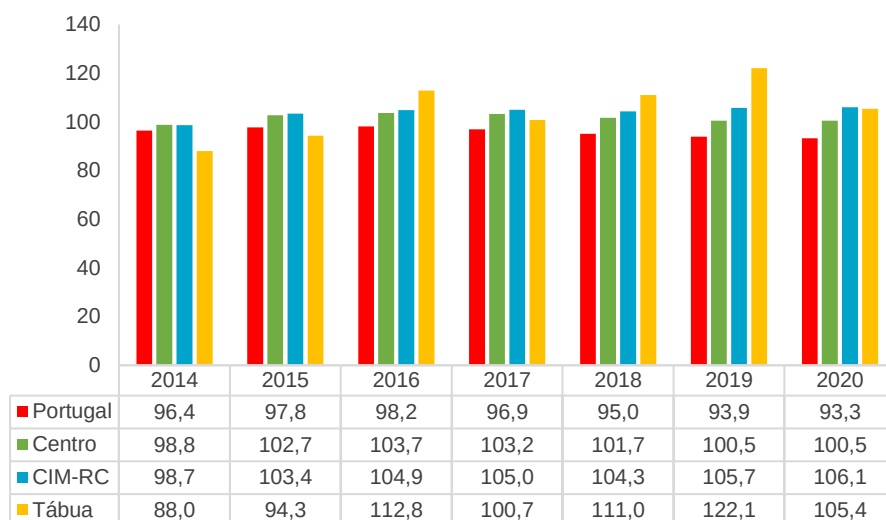
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	163375	146374	133455	157436	141820	124484
Centro	24432	21497	19295	24127	22184	19401
CIM - Região de Coimbra	5187	4456	3741	5118	4678	3968
Tábua	158	137	111	139	138	117

Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

Quadro 29. 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 a partir de 2016 (**Figura 44**). Em 2019 contabilizou-se a maior discrepância, com 122,1 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%, respetivamente). De realçar que em Portugal o número de homens foi sempre inferior ao número de mulheres.

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



Fonte: INE, 2014 a 2020

ANO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tábua (n.º)	297	274	266	275	211	191	228

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

6.4.2. Prestação Social para a Inclusão

Relativamente à prestação social para a inclusão³⁷ no município de Tábua (**Quadro 30**), constata-se um ligeiro aumento nos dois sexos. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência. O número de beneficiárias a receber a prestação social para a inclusão é ligeiramente superior aos beneficiários.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2019	2020	2019	2020
Portugal	51689	55761	54878	58965
Centro	11069	11880	11834	12756
CIM - Região de Coimbra	2076	2219	2188	2391
Tábua	54	58	52	57

Fonte: INE, 2019 e 2020

Quadro 30. 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 2 p.p. de 2019 para 2020. Assim, neste último ano, assinalaram-se 98,3 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.).

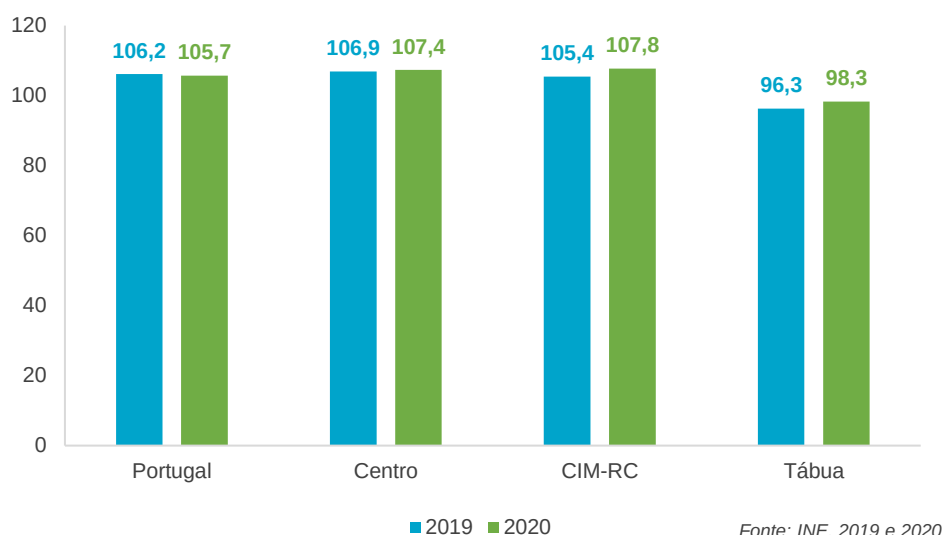
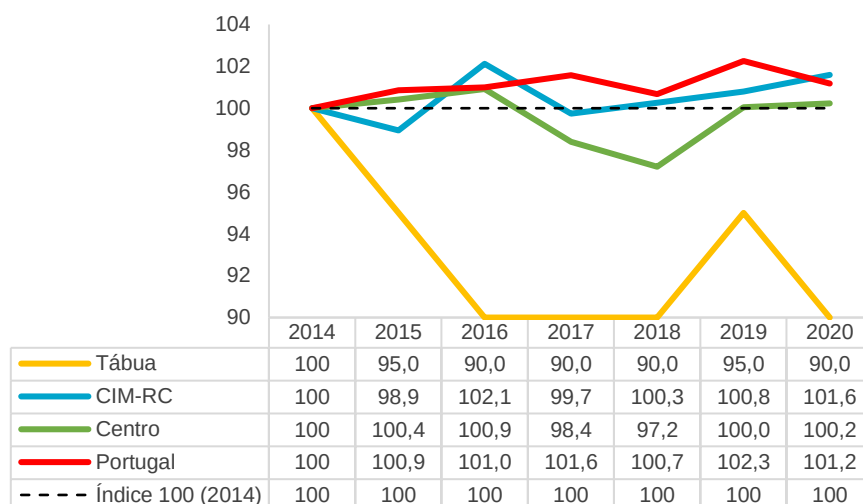


Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência de terceira pessoa³⁸ (**Figura 46**) no município de Tábua, verifica-se que o número de beneficiárias/os foi mais elevado em 2014. A partir deste ano foi observado um decréscimo até 2016, e que se manteve com valores mínimos até 2018 (-10 p.p.). Em 2019, o número de beneficiárias/os teve novamente um ligeiro incremento (+5 p.p.). Por fim, em 2020, o número diminuiu novamente, fixando-se nos 90%. Nas unidades geográficas de referência observa-se que o número de beneficiárias/os não sofreram 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.



Fonte: INE, 2014 a 2020

ANO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tábua (n.º)	20	19	18	18	18	19	18

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

6.4.4. Subsídio de Doença

O número de beneficiários/as de subsídio de doença³⁹ (**Quadro 31**), sofreu um crescimento entre 2015 e 2021, no município de Tábua. No entanto, os valores mais elevados foram registados em 2018. O número de mulheres a receber subsídio de doença é superior ao dos homens, fixando-se nas 530 face a 392, em 2021. Nas unidades geográficas de referência observou-se o mesmo.

Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2015	2018	2021	2015	2018	2021
Portugal	334 346	405 608	380 845	221 189	280 237	279 519
Centro	70 914	85 874	83 604	49 078	61 483	62 286
CIM - Região de Coimbra	15 153	17 843	16 831	9 902	12 392	12 260
Tábua	520	669	530	372	436	392

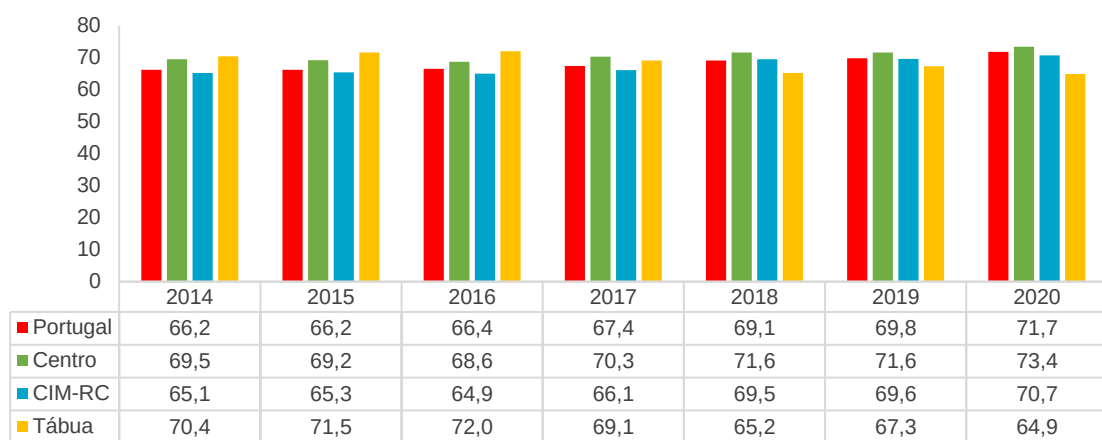
Fonte: INE, 2015, 2018 e 2021

Quadro 31. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 47**), o município de Tábua registou um aumento do número de homens a auferir este subsídio por cada 100 mulheres, entre 2014 e 2016. Neste último ano registou-se o valor mais elevado de 72%. De realçar que os valores verificados no município em 2015 e em 2016 ultrapassaram os valores das unidades geográficas de

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

referência (71,5% e 72%, respetivamente). A relação de masculinidade, diminuiu em relação a 2016, totalizando, em 2020, 64,9 homens por cada 100 mulheres a receber o subsídio de doença. Este valor é inferior ao registado na CIM-RC (70,7%), na região Centro (73,4%) e em Portugal (71,7%).



Fonte: INE, 2014 a 2020

ANO	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tábua (n.º)	794	892	977	1 028	1 105	1 146	945

Figura 47. Relação de masculinidade (%) e total (n.º) dos/as beneficiários/as de subsídio de doença

6.4.5. Pensionistas

No município de Tábua, as/os pensionistas⁴⁰ da segurança social diminuíram de 2014 para 2020, em 2,83% - a maior quebra registada quando comparada com a região Centro (2,68%) e do território nacional (0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão, constata-se que a maioria, em 2020, encontrava-se nesta condição por velhice (2 904). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (1 063) e, por fim, por invalidez (239). As pensões por invalidez e por sobrevivência registaram uma diminuição de 2014 para 2020 (-102 e -41, respetivamente). Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 32**).

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
Tábua	4325	4206	341	239	2880	2904	1104	1063	-2,83

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 32. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)

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

Relativamente aos valores médios das pensões da segurança social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2020 de 14,12%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 33**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez, em 632€, seguido dos/as pensionistas por sobrevivência, em 381€, e por sobrevivência, em 342€.

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
Tábua	3995	4559	4242	4584	4541	5173	2497	2878	14,12

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 33. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

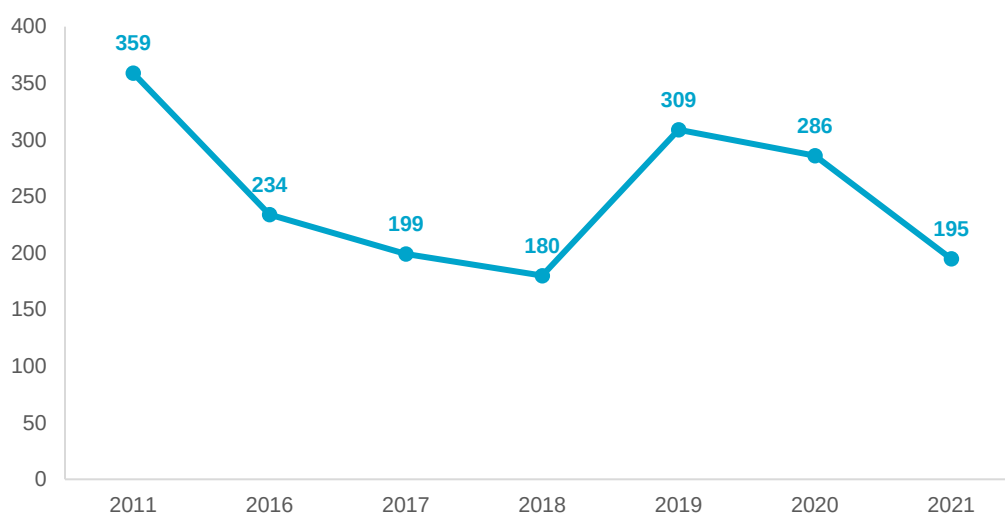
846 casais de direito com filhas/os	Taxas de cobertura 157,3% creches 165% jardins de infância	935€ para as/os beneficiárias/os abono de família para crianças e jovens	216,9 índice de envelhecimento
51,7 índice de longevidade	Taxas de cobertura 364,3% centros de dia 194,8% apoio domiciliário 216,2% ERPI	1 804 pessoas com mais de 65 anos, com pelo menos uma dificuldade	População ativa com dificuldade 249 homens 248 mulheres
População inativa com dificuldade 868 homens 1 514 mulheres	65,05% da população inativa com dificuldade são reformadas/os	nenhum equipamento social para pessoas com deficiência	RSI diminuição de beneficiários/as de 2014 para 2020: -47 mulheres e -22 homens
105,4% relação de masculinidade beneficiárias/os Rendimento Social de Inserção	Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão: 58 mulheres e 57 homens	98,3% relação de masculinidade beneficiárias/os prestação social para a inclusão	-10% de beneficiárias/os subsídio por assistência à terceira pessoa face a 2014
Subsídio de doença +10 mulheres e +20 homens em 2021 face a 2015	64,9% relação de masculinidade beneficiárias/os de subsídio de doença	4 206 pensionistas da segurança social 2 904 por velhice	4 559€ 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 Tábua. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo de 2011 até 2018, seguido de um aumento em 2019, na ordem dos 309 crimes e um decréscimo até 2021. De realçar que de 2020 para 2021, a diminuição foi bastante acentuada (-91 crimes). A variação do número de crimes de 2011 para 2021 foi de menos 164.



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 69 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (59,42%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (26,09%). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a honra (10,14%) e os crimes contra a reserva da vida privada (4,35%). O tipo de crime contra a vida, contra a liberdade/autodeterminação sexual e outros não foram assinalados (**Quadro 34**). 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.

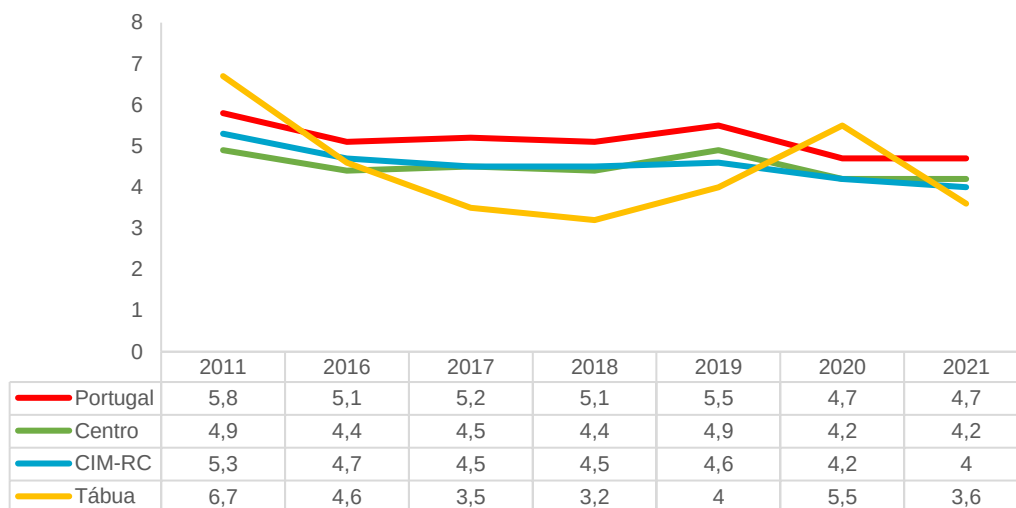
Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Contra a vida	0,00	0,00	0,00	0,00	3,85	3,23	0,00
Contra a integridade física	77,14	81,54	74,07	63,79	58,97	67,74	59,42
Contra a liberdade pessoal	18,10	18,46	14,81	20,69	23,08	18,28	26,09
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual	0,00	0,00	0,00	0,00	8,97	4,30	0,00
Contra a honra	0,00	0,00	11,11	15,52	5,13	6,45	10,14
Contra a reserva da vida privada	4,76	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,35
Outros	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total (n.º)	105	65	54	58	78	93	69

Fonte: DGPJ - SIEJ

Quadro 34. 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 um decréscimo da mesma até 2018, evoluindo desfavoravelmente até 2020, e diminuindo novamente em 2021. Neste ano a taxa de criminalidade fixou-se em 3,6‰. As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, sendo que este último ano registou valores mais altos do que o município.



Fonte: INE, 2011 e 2016 a 2021

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

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

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

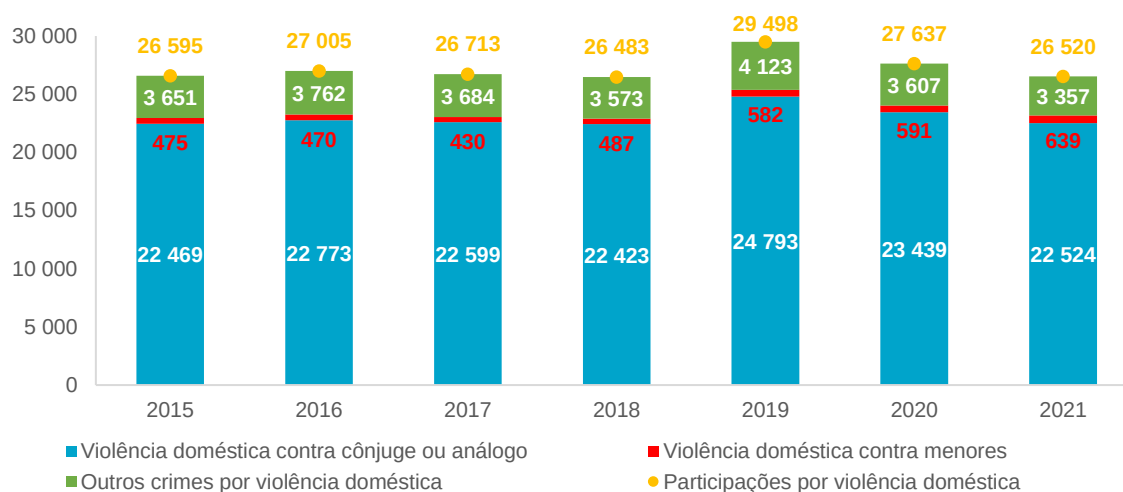


Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal

O **Quadro 35** apresenta os crimes de violência doméstica no município de Tábua, que, como se verifica, diminuíram até 2021. Porém, os anos de 2017 e de 2018 foram os menos críticos, com 20 crimes de violência doméstica. 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).

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

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80
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
Tábua	42	11,70	32	13,68	20	10,05	20	11,11	30	9,71	39	13,64	23	11,79

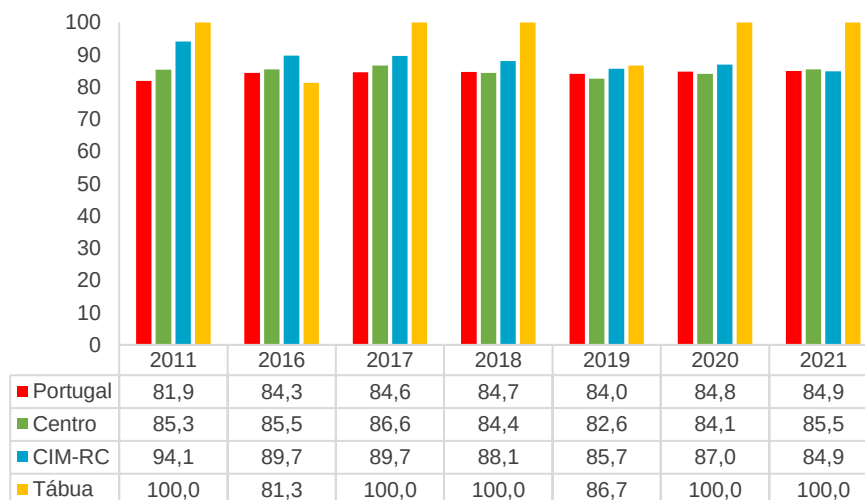
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

Quadro 35. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Tábua foram registados os seguintes valores em 2021: 23 cônjuge/análogo e 0 de outros.



Assim, denota-se que, em 2021, a totalidade dizia respeito a violência doméstica cônjuge/análogo (100%). No entanto, em 2016 e 2019, a proporção deste tipo de crimes foi inferior aos restantes anos (81,3% e 86,7%, respetivamente). Na CIM-RC observou-se um decréscimo (9,2 p.p.), enquanto na região Centro e no território nacional se verificou o contrário (+0,2 p.p. e 3 p.p.). Em 2011, 2017, 2018, 2020 e 2021, os valores registados no município foram mais elevados do que os contabilizados nas unidades geográficas de referência (**Figura 51**).

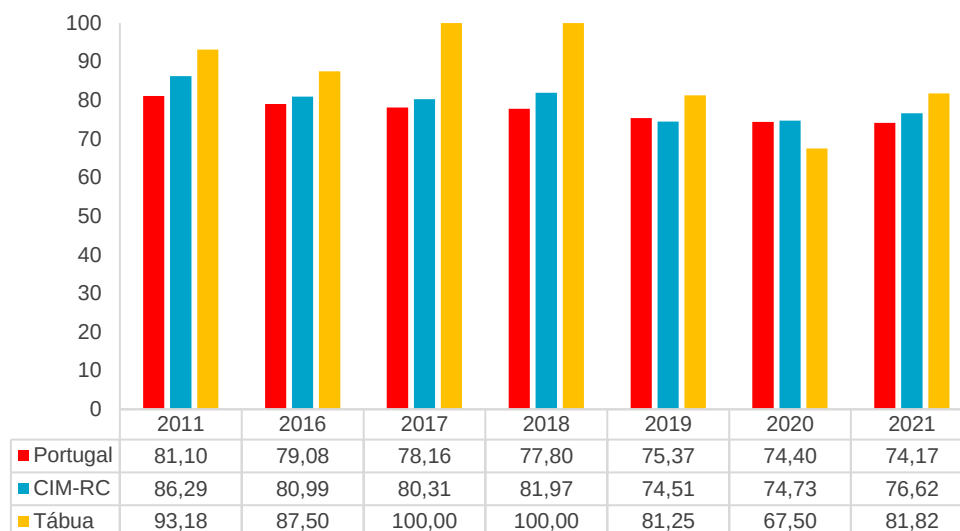


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

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

7.2.1. Características das vítimas

Em 2021, as vítimas identificadas no total dos crimes de violência doméstica, fixou-se nos 81,82% (**Figura 52**). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (93,18%), tal como aconteceu na CIM-RC e em Portugal. De ressaltar que os dados para a região Centro não se encontram disponíveis para fazer uma comparação. Os anos de 2017 e 2018, no município de Tábua foram os que contabilizaram um maior número de vítimas.

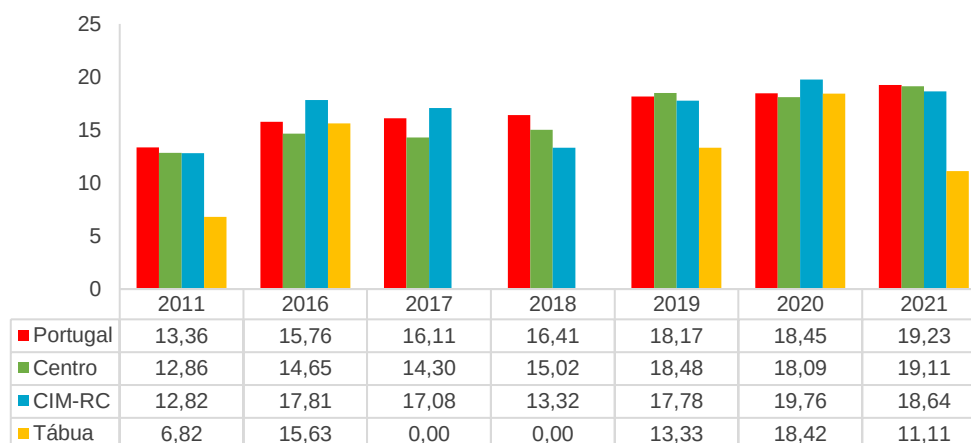


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

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

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

No que concerne às agressoras em crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem das mesmas era de 6,82%, o que se traduziu num aumento de 4,29p.p. face a 2011 (**Figura 53**). De salientar que, o número máximo verificado no município foi em 2020 (18,42%). A CIM-RC (18,64%), a região Centro (19,11%) e o território nacional (19,23%) também registaram aumentos em 2021, em relação a 2011, com valores superiores ao do município. Entre 2017 e 2018 2021 os valores do município foram 0,0%.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

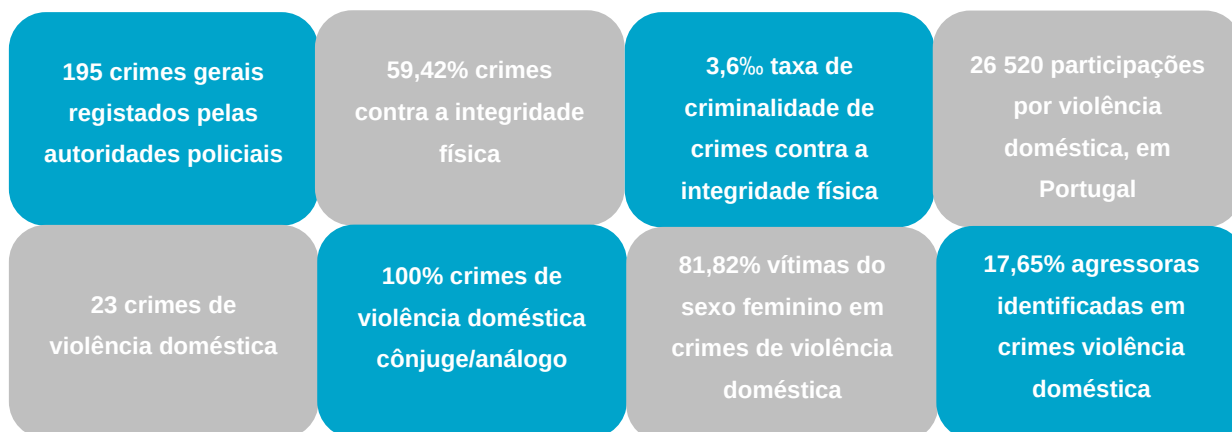
Figura 53. Agentes/suspeitos identificados em crimes, em % do total de agentes/suspeitos/os identificados/os em crimes de violência doméstica

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

O município de Tábua tem disponível no território uma estrutura de atendimento a vítimas de violência doméstica, bem como, 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 na intervenção).

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

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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

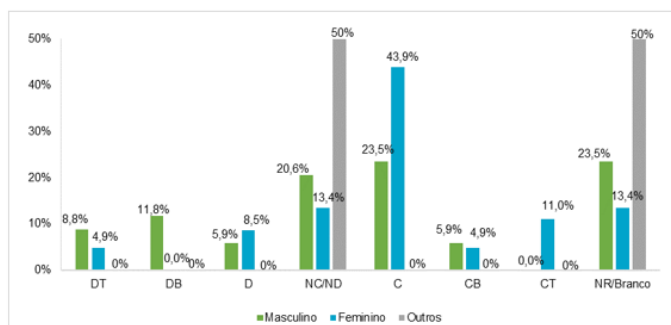
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário realizado à população do município, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e percepções de (des)igualdades. No município de Tábua obtiveram-se 118 respostas: 28,8% de homens (34), 69,5% de mulheres (82) e 1,7% de outros grupos que foram agrupados para efeitos estatísticos, pela baixa representatividade (outros/as 1 e questionando ou incerto 1), e, por outro lado, para simplificar a leitura dos gráficos.

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

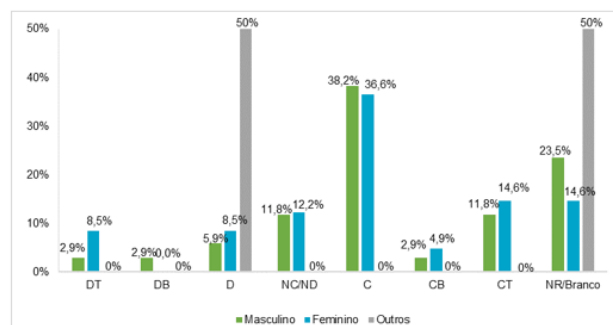
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, salientam-se os principais resultados:

- A maioria das pessoas concorda com as afirmações.
- Discordam, em diferentes graus, que há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.
- Alguns/as inquiridos/as também apontam a falta de práticas empresariais para manter um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.
- Elevada percentagem que prefere não responder.

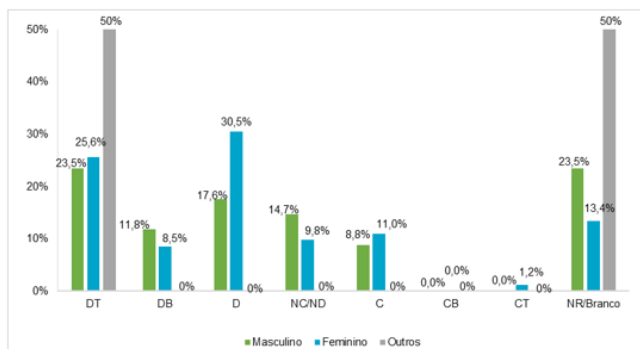
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os/as seus/as trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



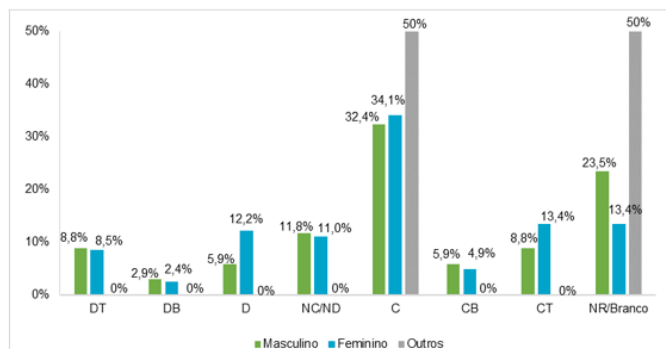
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens



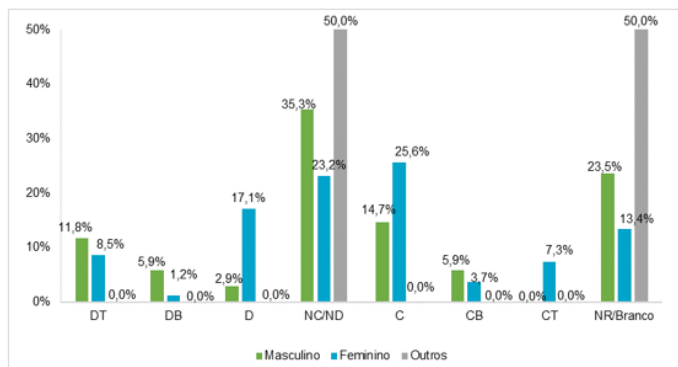
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.



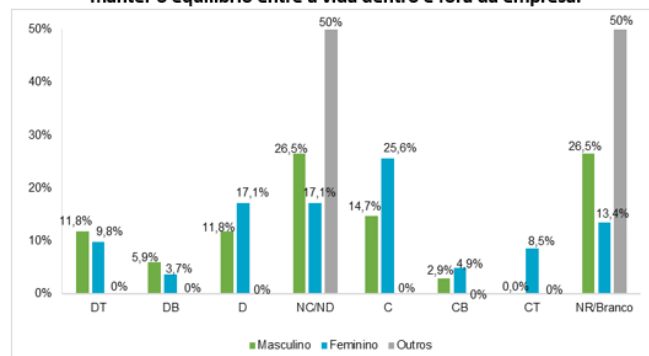
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho.



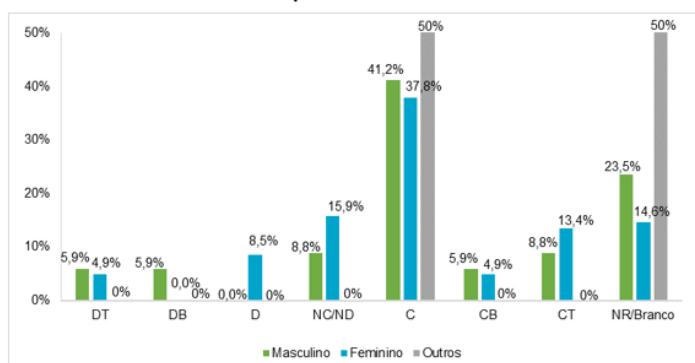
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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



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

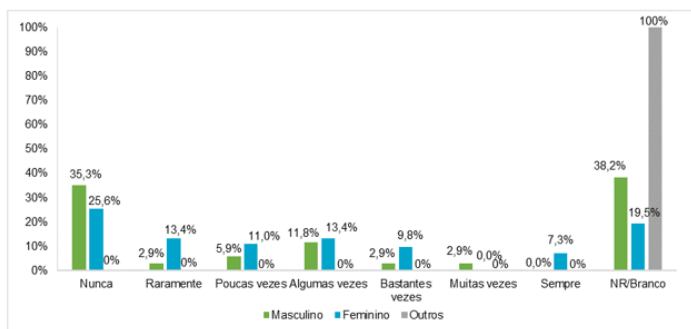


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

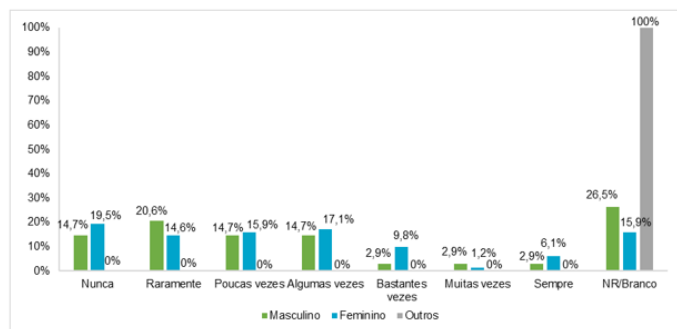
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (**Figura 55**), os homens referem nunca ter tempo para cuidar de si, nem para acompanhar a educação das crianças. As mulheres sempre arranjam tempo conseguir fazer todas as atividades.

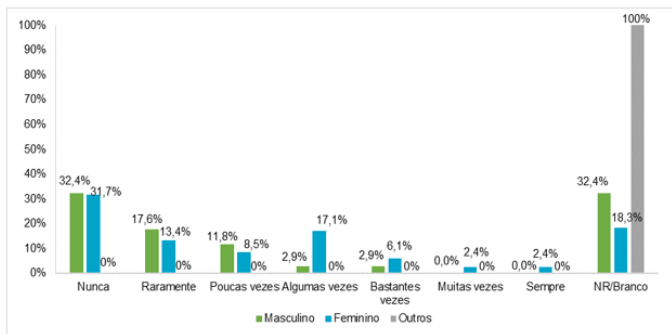
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/ exames médicos



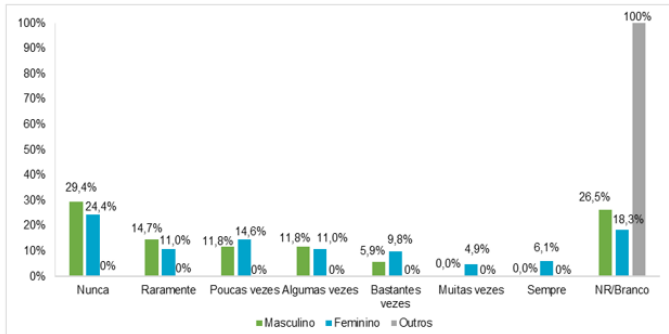
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



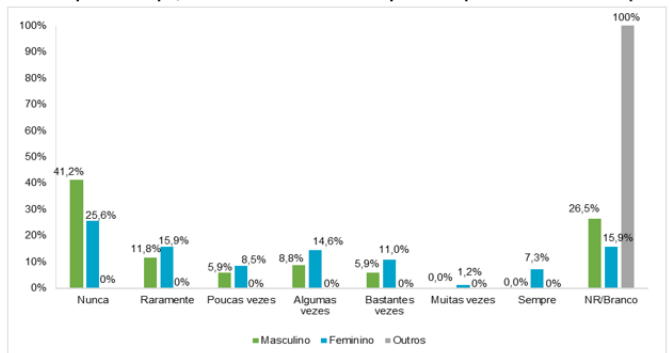
Participar nas associações da sua terra



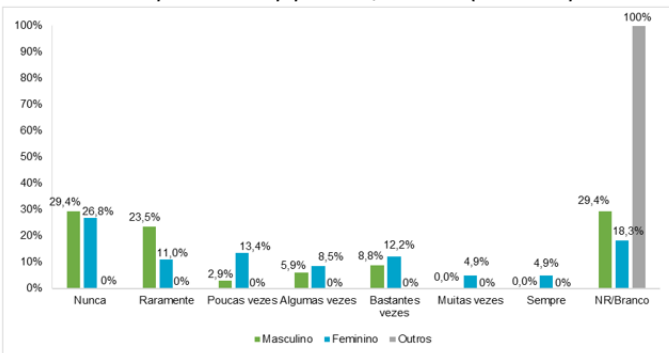
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



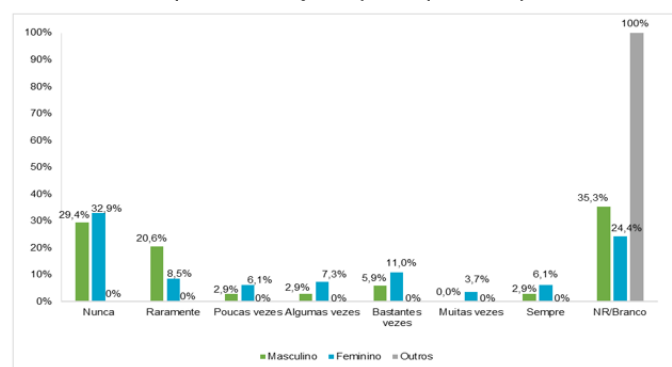
Ir ao/à médica/o, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



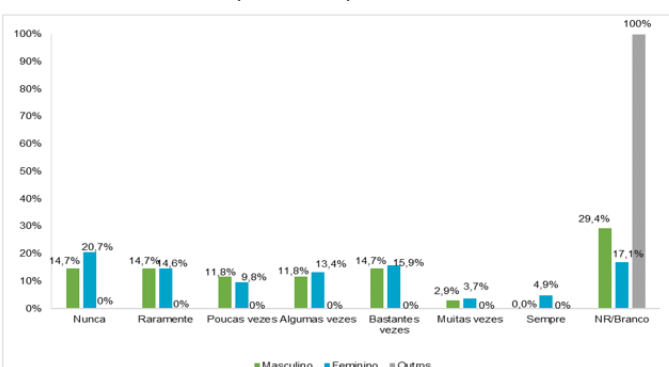
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



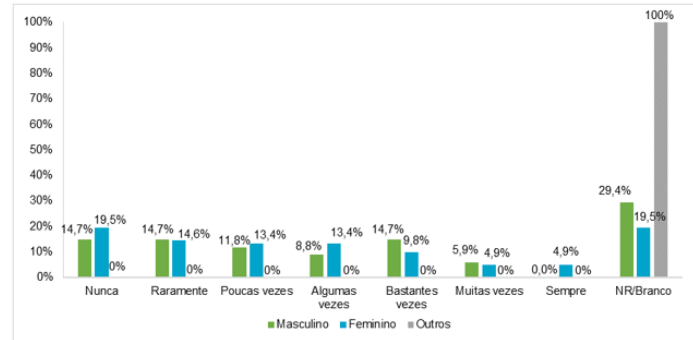
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



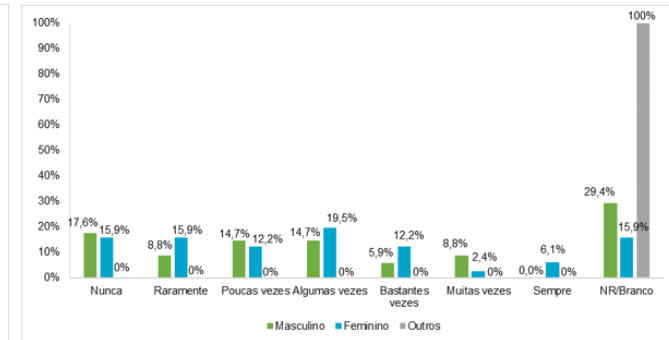
Ter tempo suficiente para dedicar à família



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



Ter tempo para estudar e participar em formações



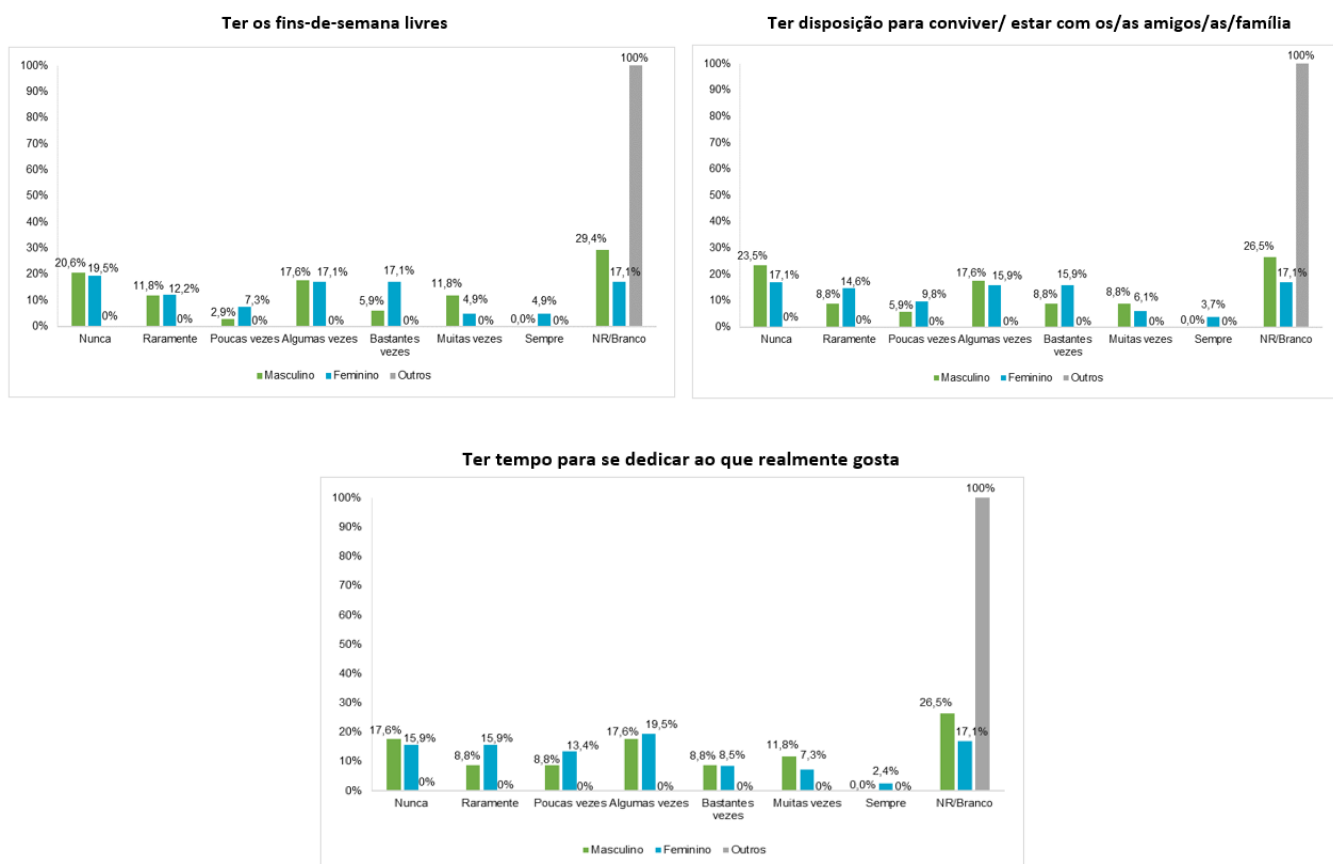


Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

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, a maior percentagem refere não ter nenhuma preocupação de segurança (**Quadro 36**).

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	32,4%	44,2%
Agressão	8,1%	7,0%
Assalto	8,1%	17,4%
Assédio sexual	5,4%	5,8%
Homicídio	0,0%	1,2%

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Perseguição	0,0%	3,5%
Roubo	16,2%	20,9%
Violação	5,4%	2,3%

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

Quadro 36. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, uma grande proporção a falta de casas de banho seguras e limpas, a falta de policiamento e os transportes públicos, tal como se pode observar pelo **Quadro 37**.

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	0,0%	15,1%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	13,5%	23,3%
Espaço público degradado	10,8%	8,1%
Estações/ paragens de transportes	8,1%	2,3%
Falta de casas de banho seguras e limpas	21,6%	27,9%
Falta de informação ou sinalética	8,1%	2,3%
Falta de policiamento	13,5%	15,1%
Falta de respeito pelas pessoas	8,1%	17,4%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	2,7%	3,5%
Iluminação fraca	8,1%	4,7%
Transportes públicos	24,3%	23,3%

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

Quadro 37. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

De acordo com o **Quadro 38**, a maioria não aponta nenhum fator que considere que afeta a segurança das pessoas. Em menor percentagem, é referida a incapacidade/deficiência e ter uma orientação sexual diferente da heterossexual.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	29,7%	50,0%
Ser de outra região/pais	2,7%	3,5%
Ser de uma certa raça/etnia	5,4%	4,7%
Ser de uma certa religião	2,7%	1,2%
Ser mulher	8,1%	3,5%
Ter uma incapacidade/deficiência	8,1%	15,1%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	10,8%	8,1%

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

Quadro 38. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 39**), a maioria revela que não faz nada. Alguns homens e mulheres também assinalam que evitam certos espaços e evitam ir a sítios isolados. Para além destes comportamentos, as mulheres também referem ter sempre o telemóvel à mão.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	29,7%	38,4%
Evito certos espaços	10,8%	11,6%
Evito ir a sítios com multidões	5,4%	4,7%
Evito ir a sítios isolados	8,1%	15,1%
Evito sair sozinho(a)	0,0%	7,0%
Evito sair sozinho(a) depois de escurecer	2,7%	10,5%
Evito usar certas roupas	0,0%	3,5%
Tenho o telemóvel sempre à mão	5,4%	17,4%

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Evito usar certos acessórios	0,0%	2,3%
Uso equipamentos de proteção pessoal	5,4%	2,3%

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

Quadro 39. 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 de homens prefere não responder a esta questão (**Quadro 40**).

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	59,5%	72,1%
Sim	2,7%	10,5%
Não responde	37,8%	17,4%

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

Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, todos homens destacam o assédio visual, enquanto as mulheres indicam maioritariamente o assédio verbal e visual e a perseguição/ *stalking* (**Quadro 41**).

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	0,0%	11,1%
Agressão física violenta	0,0%	22,2%
Assédio físico	0,0%	22,2%
Assédio verbal	0,0%	77,8%
Assédio visual	100,0%	44,4%
Perseguição/ <i>stalking</i>	0,0%	33,3%

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

Quadro 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

Por sua vez, os estacionamentos são os locais públicos que os inquiridos mais referem como palco de vivência de assédio/ agressão, enquanto as inquiridas assinalam as ruas e praças (**Quadro 42**).

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Estacionamentos	100,0%	0,0%
Mercados	0,0%	11,1%
Parques e jardins	0,0%	33,3%
Ruas e praças	0,0%	77,8%

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

Quadro 42. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 43**), a totalidade de homens indica que confrontou o/a agressor/a, enquanto a maioria das mulheres não fizeram nada. Algumas mulheres também afirmam ter confrontado a/o agressora/agressor e terem apresentado queixa na polícia.

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	0,0%	33,3%
Confrontei o agressor	100,0%	22,2%
Fui à polícia e apresentei queixa	0,0%	22,2%
Pedi ajuda a familiar	0,0%	11,1%
Recorri a uma linha de ajuda	0,0%	11,1%

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

Quadro 43. 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 das mulheres e dos homens inquiridos/os não foram alvo de nenhuma situação deste tipo. De realçar, no entanto, a percentagem de homens que prefere não responder (**Quadro 44**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	54,1%	66,3%
Sim	8,1%	16,3%
Não responde	37,8%	17,4%

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

Quadro 44. 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 também assinala o assédio verbal (**Quadro 45**).

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	66,7%	64,3%
Assédio físico	0,0%	7,1%
Assédio verbal	33,3%	21,4%
Assédio visual	0,0%	14,3%

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

Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

Tanto os homens como as mulheres apontam as/os dirigentes ou a chefia como as/os principais agentes da ameaça, assédio ou perseguição no local de trabalho (**Quadro 46**).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	33,3%	7,1%
Colega de trabalho	0,0%	14,3%
Dirigentes ou chefia	66,7%	64,3%
Membro do público	0,0%	7,1%

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

Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Regra geral, os inquiridos reportaram estes abusos, enquanto as inquiridas não o fizeram (**Quadro 47**).

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	33,3%	78,6%
Sim	66,7%	21,4%

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

Quadro 47. Reporte dos incidentes no local de trabalho

Os inquiridos que reportaram o incidente, fizeram-no maioritariamente aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 48**). Já a reduzida percentagem de mulheres que reportou, fê-lo aos representantes de segurança e saúde no trabalho e ao sindicalista.

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Dirigente ou chefia	66,7%	0,0%
Representantes de Segurança e Saúde no Trabalho	0,0%	7,1%
Sindicalista	0,0%	7,1%

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

Quadro 48. Entidade a quem foi reportado o incidente

Por fim, a principal causa que motivou as/os trabalhadoras/es a não reportar o incidente foi o receio de represálias (**Quadro 49**).

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	11,5%	6,7%
Receio de represálias	38,5%	42,7%
Ser despedido	7,7%	12,0%
Vergonha	3,8%	10,7%

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

Quadro 49. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying* em geral (**Figura 56**), uma parte dos/as inquiridos/as prefere não dar resposta. Do grupo que responde, verifica-se, que a maioria das mulheres nunca foi vítima nem assistiu a nenhum caso. Quanto aos homens, as respostas dividem-se por mais hipóteses, incluindo muitas vezes em ambas as perguntas.

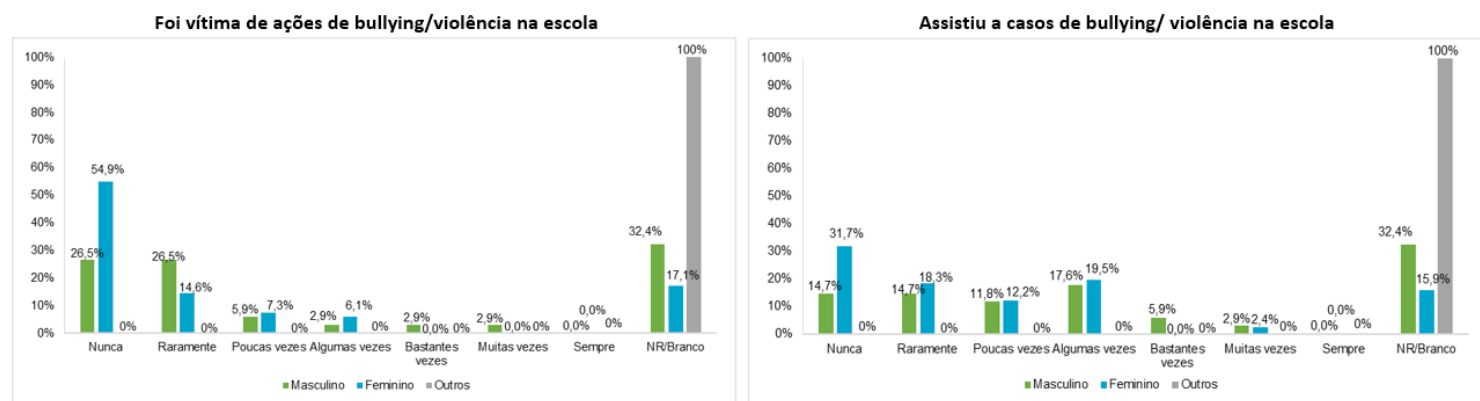


Figura 56. Situações de bullying na escola

No que respeita ao tema das vítimas de violência em contexto familiar/íntimo (**Quadro 50**), conclui-se que a maioria afirma não ter sofrido nenhum tipo de abuso.

Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	Masculino	Feminino
Não	56,8%	70,9%
Sim	5,4%	10,5%
Não responde	37,8%	18,6%

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

Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, uma grande proporção indica que sofreu de violência emocional e de violência física. Os homens apontam também ter sido vítimas de perseguição/ *stalking* e de violência social (**Quadro 51**).

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Perseguição/ <i>stalking</i>	50,0%	0,0%
Violência emocional	50,0%	55,6%

Violência financeira	0,0%	22,2%
Violência física	50,0%	55,6%
Violência sexual	0,0%	11,1%
Violência social	50,0%	0,0%

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

Quadro 51. Tipo de violência da vítima

Já de acordo com o **Quadro 52**, conclui-se que o/a agente da ameaça/agressão para com os homens é o/a cônjuge/companheiro/a, ex-cônjuge/companheiro/a e o pai/mãe, enquanto as mulheres identificam maioritariamente o/a cônjuge/companheiro/a.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	50,0%	44,4%
Ex-cônjuge/ companheiro/a	50,0%	22,2%
Filho/a	0,0%	0,0%
Pai/ mãe	50,0%	11,1%

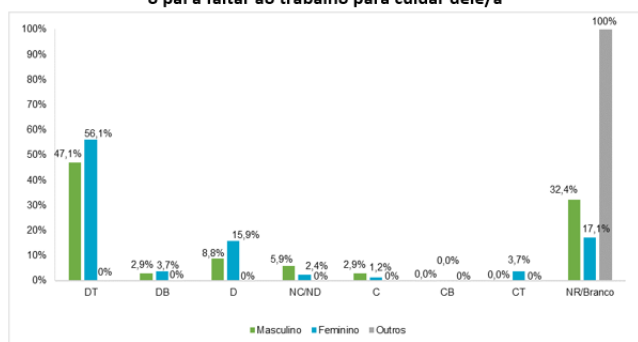
Nota: Em cada opção só é apresentado o resultado do valor de Sim numa escala dicotômica de Sim e Não.

Quadro 52. Agente da ameaça/agressão

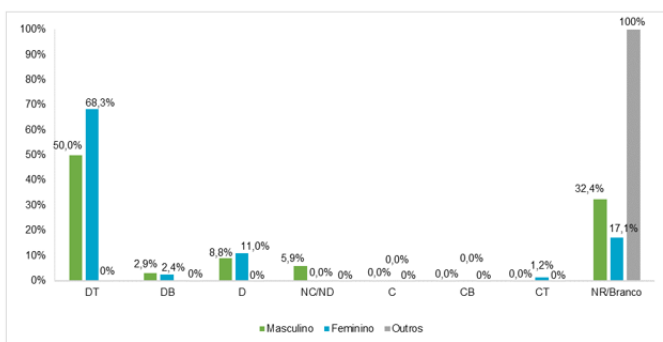
8.3. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO

Analisando as crenças ou estereótipos em contexto laboral (**Figura 57**), a maioria tem tendência para discordar totalmente de todas as afirmações. Ambos os sexos concordam que é muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade.

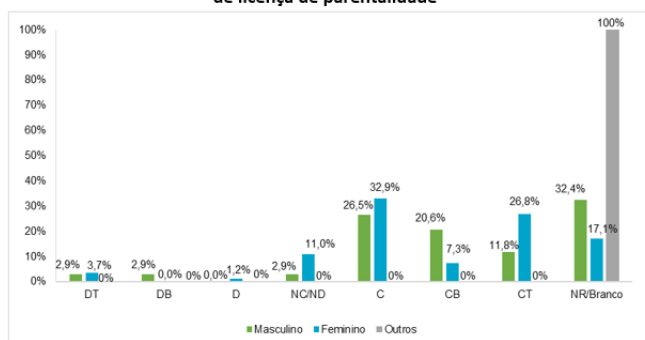
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a



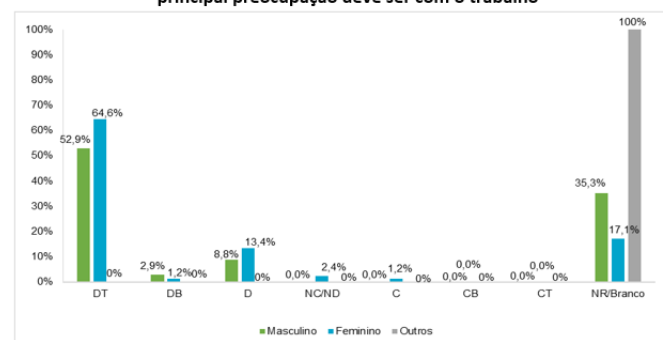
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



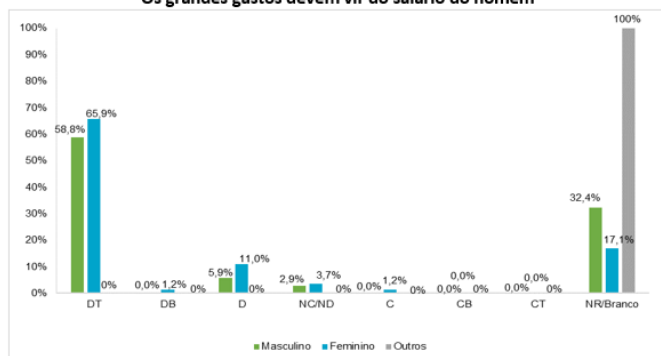
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



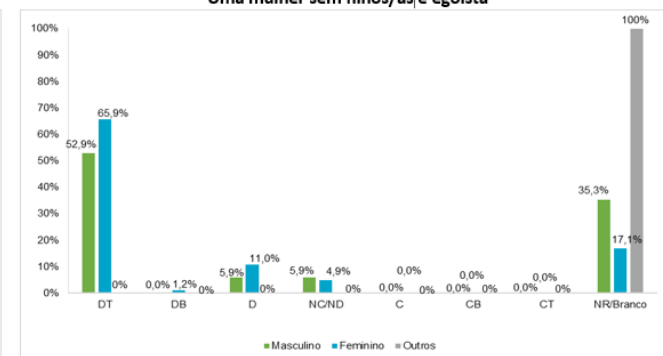
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



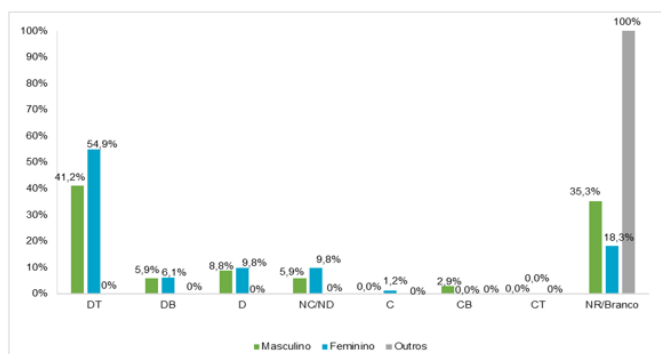
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



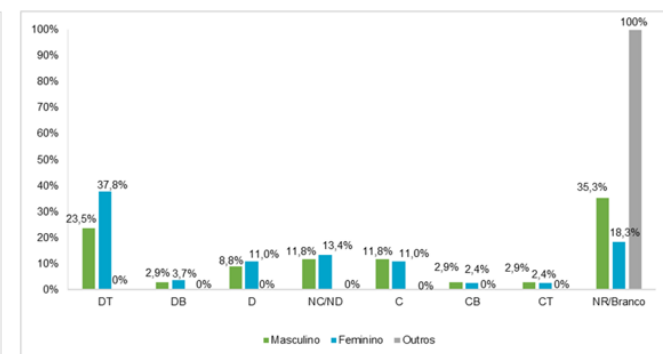
Uma mulher sem filhos/as é egoísta



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



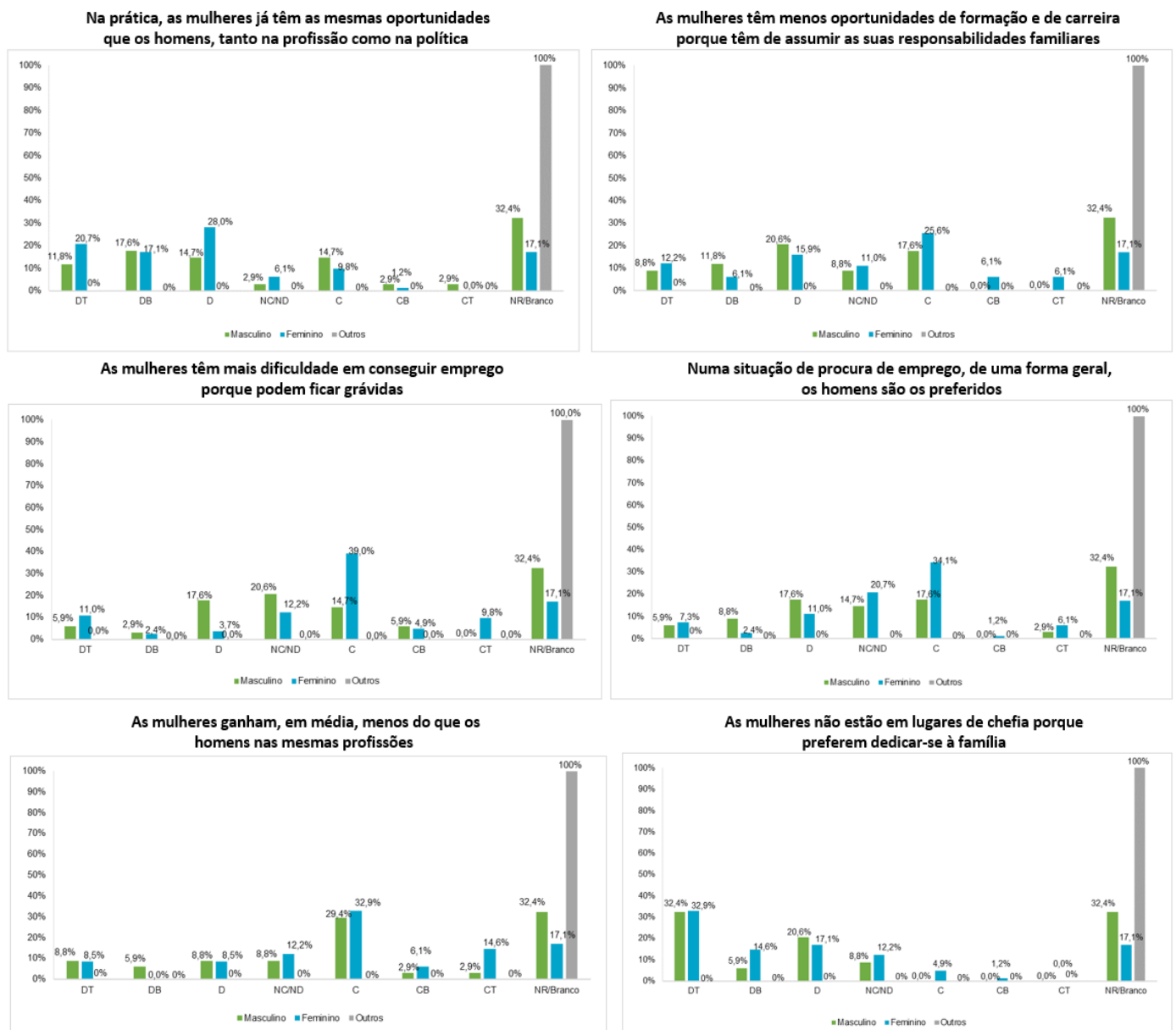
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança



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

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

Quanto à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral, verifica-se (**Figura 58**) que as mulheres concordam que tem mais possibilidade de perder um emprego devido a uma gravidez, mas os homens discordam. Uma maior percentagem de homens e de mulheres discordam (a discordam totalmente) das seguintes afirmações: que as mulheres já têm as mesmas oportunidades profissionais do que os homens e que as mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família. Ambos os sexos tendem a concordar que, em média, as mulheres ganham menos do que os homens nas mesmas profissões.

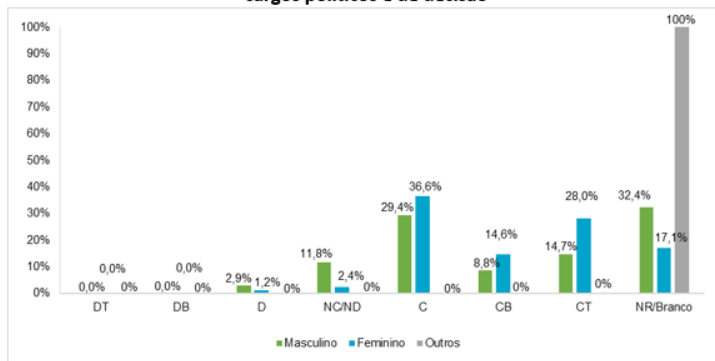


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

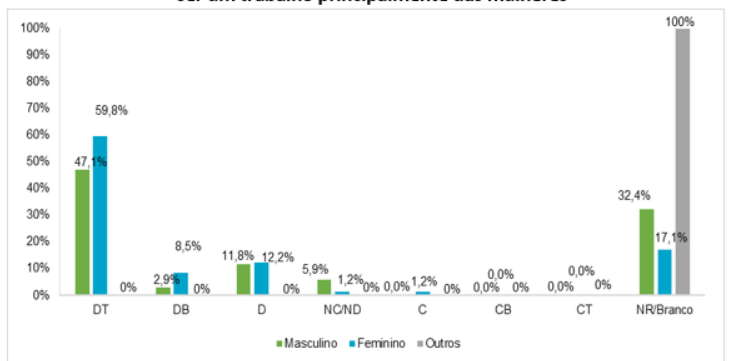
Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

Quanto às percepções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 59**, conclui-se que ambos os sexos discordam bastante de quase todas as afirmações. Ambos concordam que é essencial haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão. Também há uma elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder.

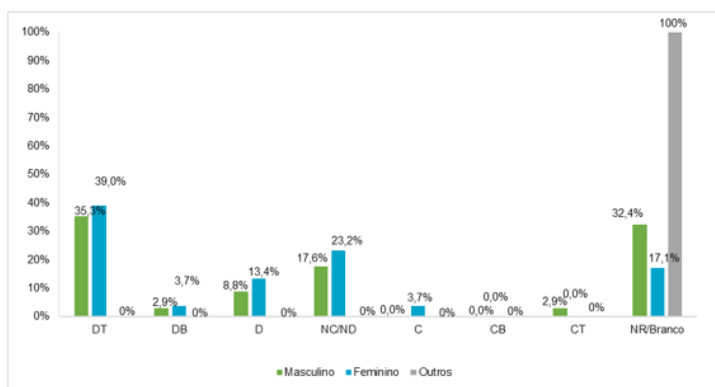
É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão



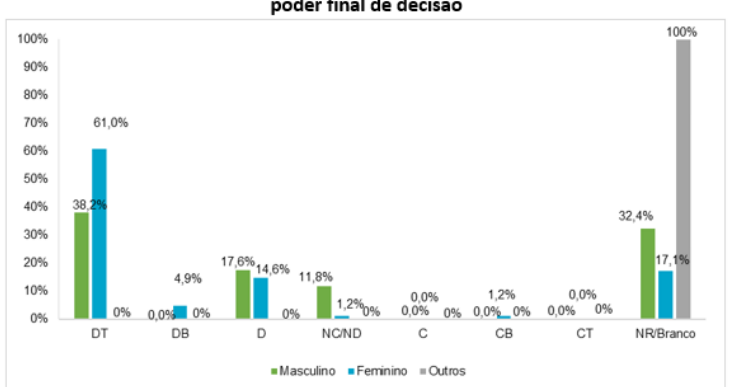
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres



É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher



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

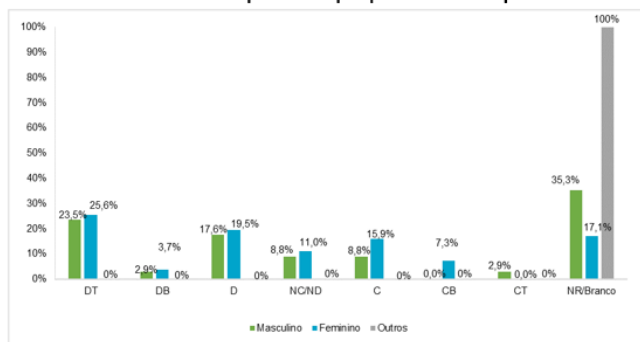


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

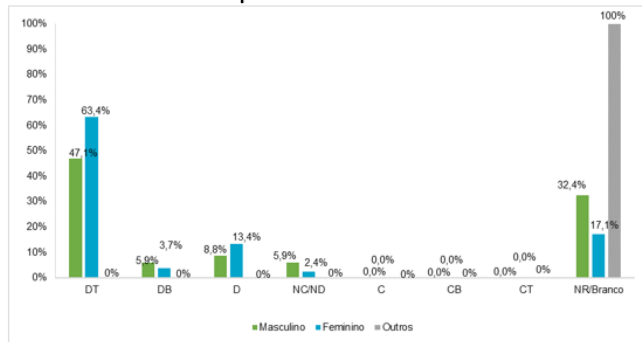
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões, regra geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente das afirmações expressas na **Figura 60**. Também se observa uma percentagem elevada de pessoas que não responderam.

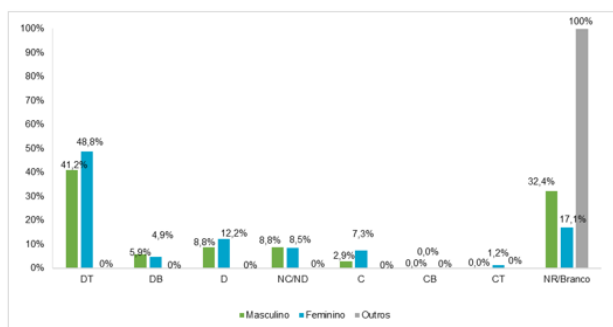
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes e serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades



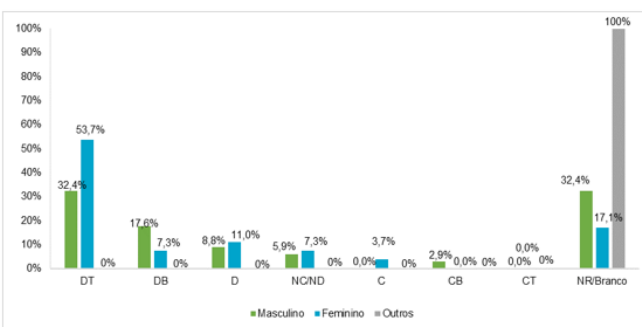
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher



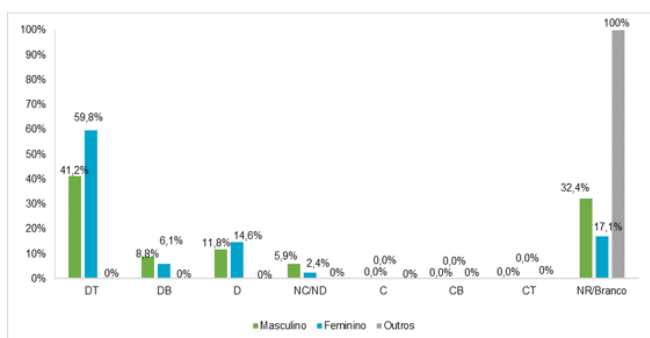
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos



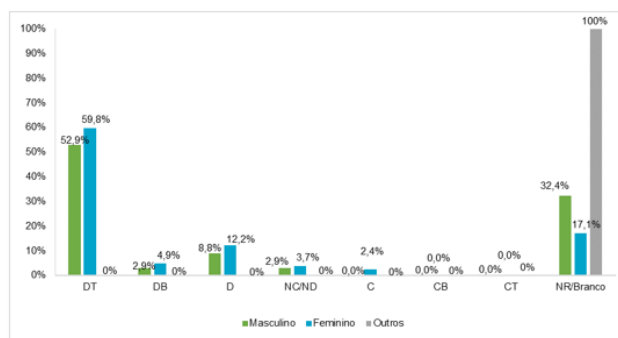
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens



É errado os homens irem para uma profissão considerada feminina



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



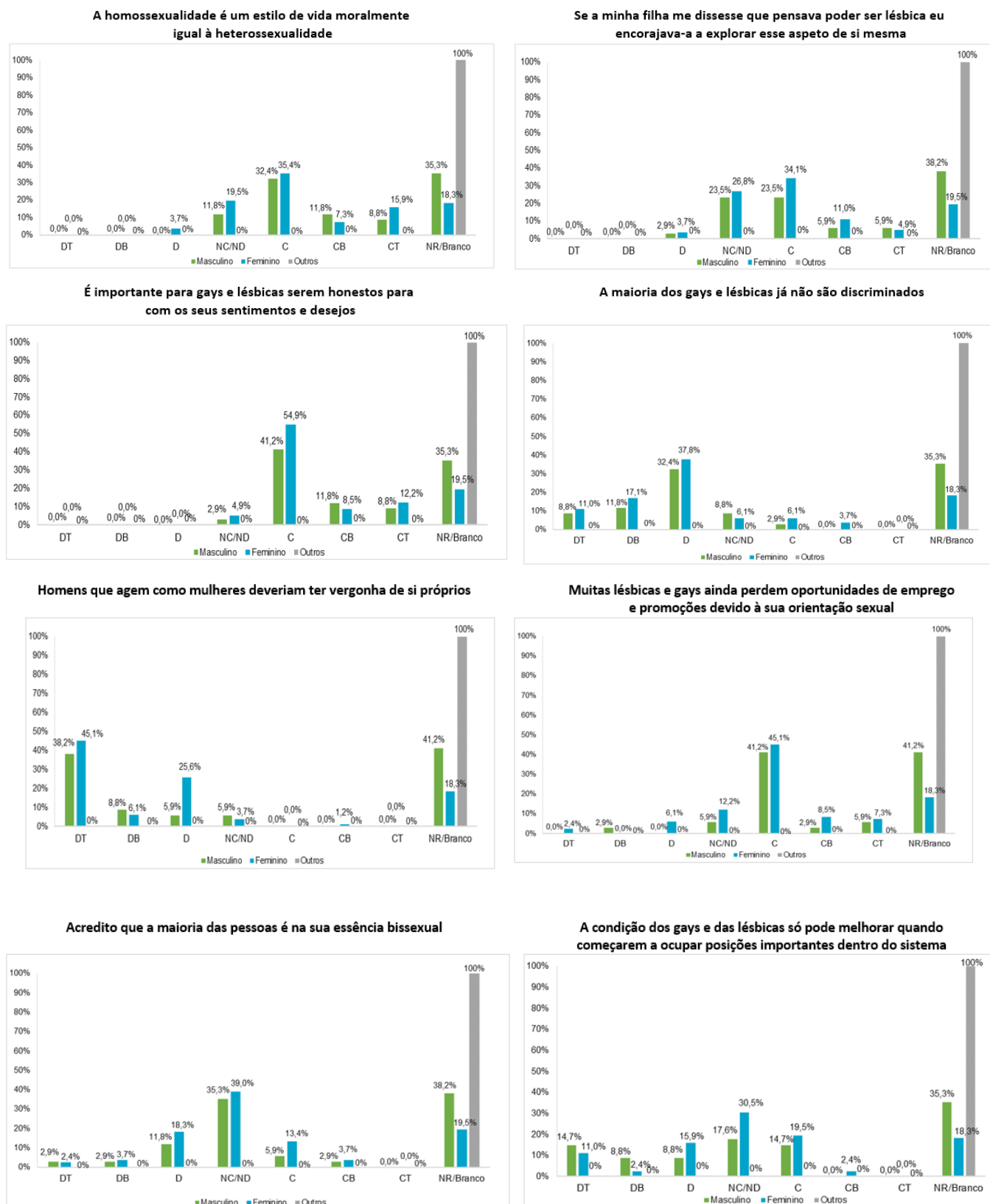
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 60. Crenças relativamente às profissões

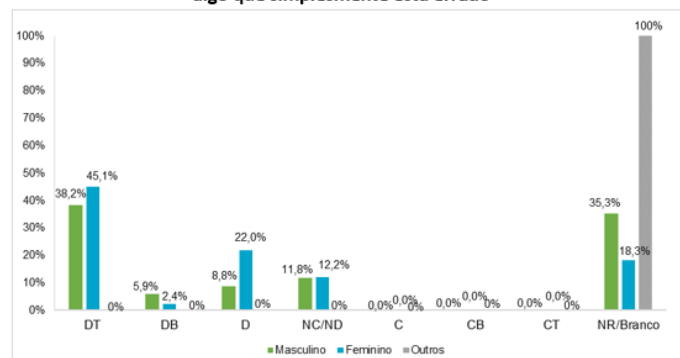
8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+ (LÉSBICAS, GAYS, BISSEXUAIS, TRANSEXUAIS, QUEER, INTERSEXUAIS, ASSEXUAIS, +)

No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que ambos os sexos têm opiniões idênticas sobre tema, como se pode analisar pelos resultados da

Figura 61. Observando a **Figura 62**, assinala-se que as mulheres tendem a ser relativamente mais compreensivas.



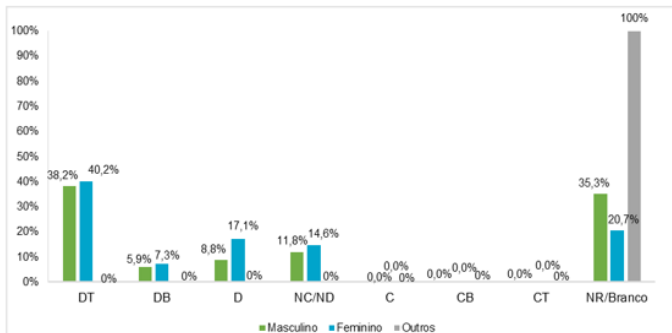
Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



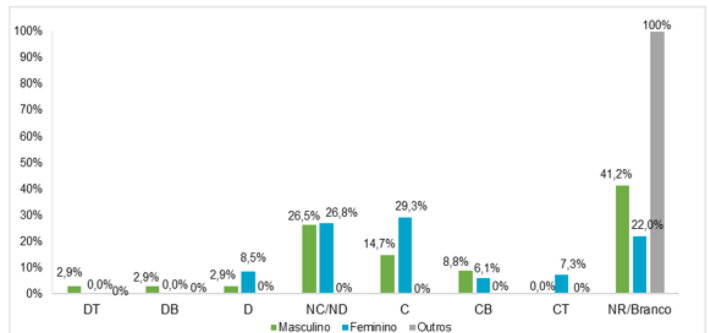
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

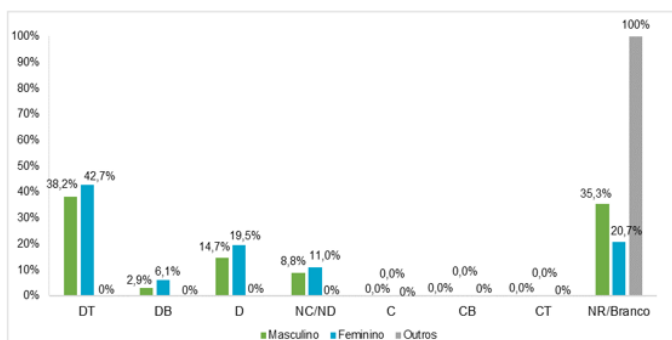
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



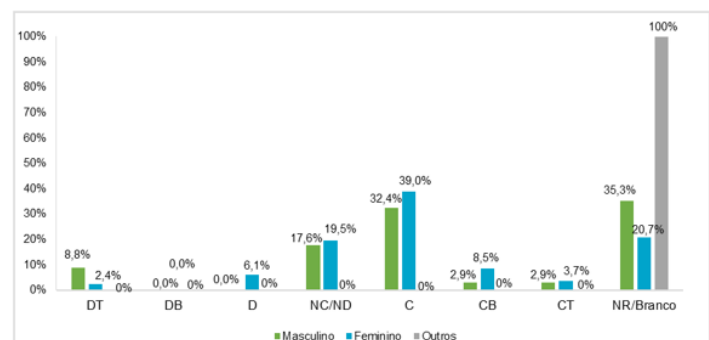
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



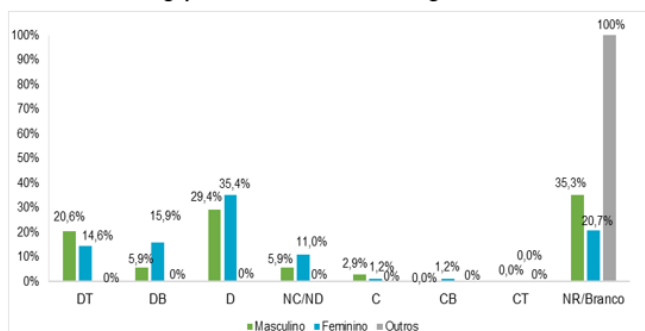
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



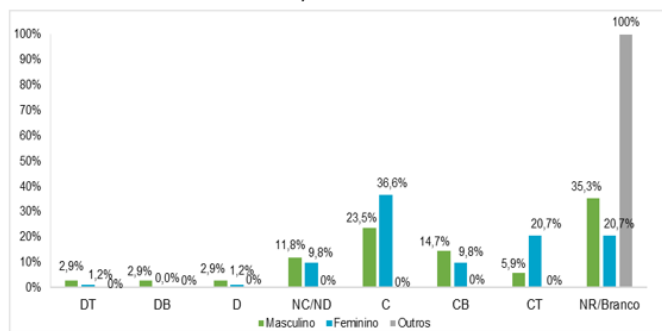
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade



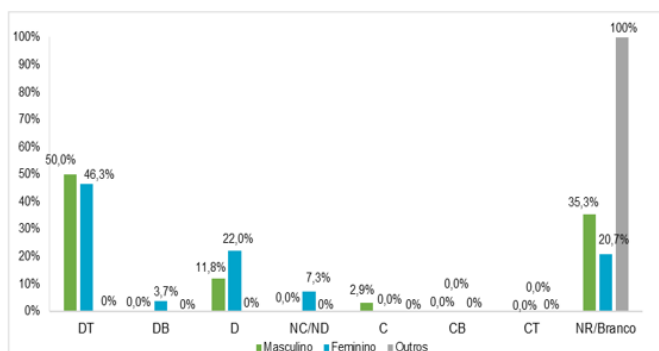
De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam gays e heterossexuais de forma igual



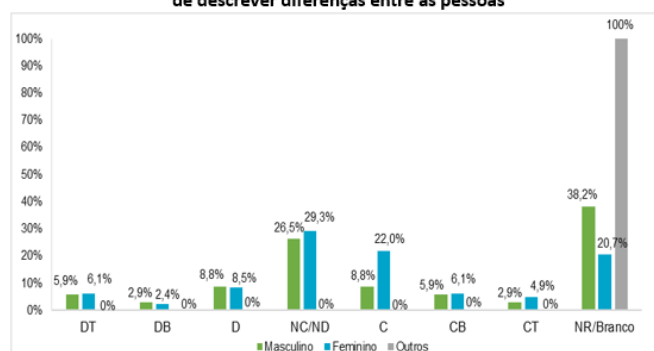
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres



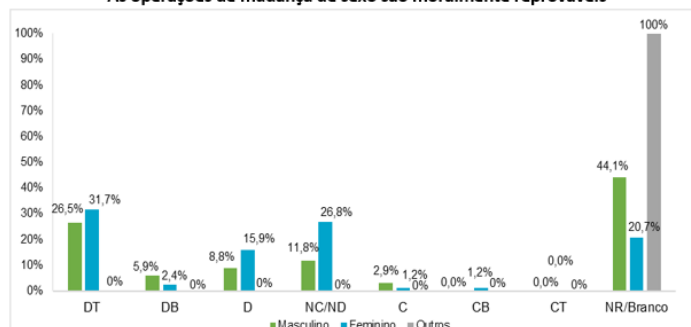
Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias



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



As operações de mudança de sexo são moralmente reprováveis



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

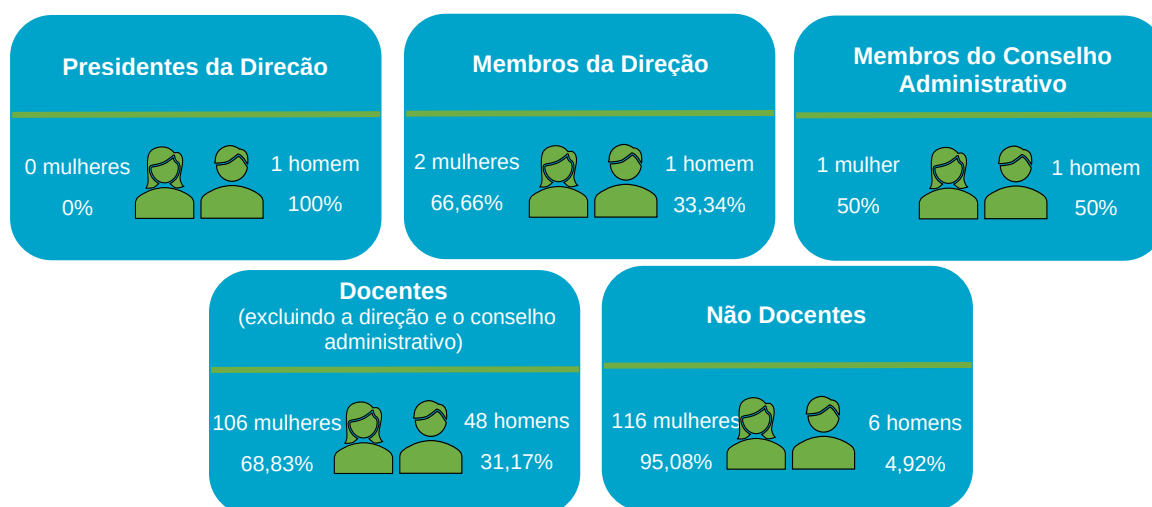
9. CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

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 2 estabelecimentos educacionais, um inquérito com questões relacionadas com a educação para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para o qual se obteve uma resposta.

Analisando a caracterização do estabelecimento educacional (**Figura 63**), verifica-se o Presidente de Direção é do sexo masculino. Os Membros da Direção, as/os docentes e não docentes são maioritariamente mulheres (66,66%, 68,83% e 95,08%, respetivamente). De realçar ainda, que há 1 homem e 1 mulher nos Membros do Conselho Administrativo.



Fonte: inquérito, 2022

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

Quanto ao número de docentes (**Figura 64**), constata-se que em quase todas as áreas de formação contabilizavam-se mais mulheres do que homens, excetuando-se a área de Ciências Sociais e Humanas e a área de Expressões. Verifica-se também que, a maior discrepância se observou nas/os docentes do 1º ciclo com 31 pessoas do sexo feminino e 14 do sexo masculino. De realçar que, no pré-escolar, não há docentes do sexo masculino. A área de formação com maior número de docentes é o 1.º ciclo (45 pessoas) e com menor, o pré-escolar (16 pessoas).

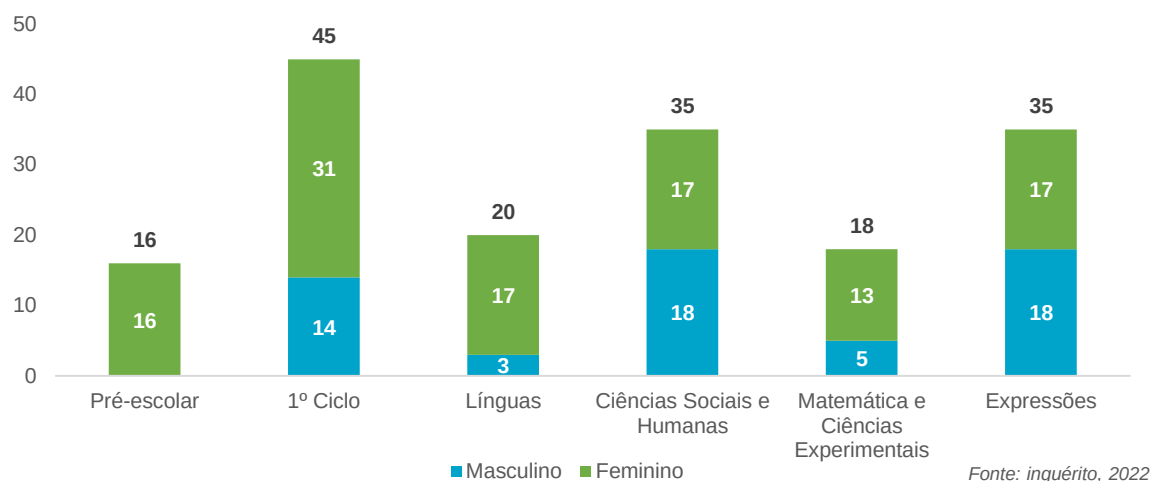


Figura 64. Docentes por área de formação (n.º)

Relativamente ao número de estudantes praticantes de desporto escolar (**Figura 65**), observa-se que há mais alunos/as na modalidade de badminton (80, 33 alunas e 47 alunos), e em contrapartida, há menos alunos/as em remo (13, 4 alunas e 9 alunos). De salientar que, na modalidade de futsal não há nenhuma aluna. As maiores disparidades verificam-se no basquetebol, com 20 rapazes e 6 raparigas; no golfe, com 19 rapazes e 2 raparigas; e no ténis de mesa, com 17 rapazes e 3 raparigas.

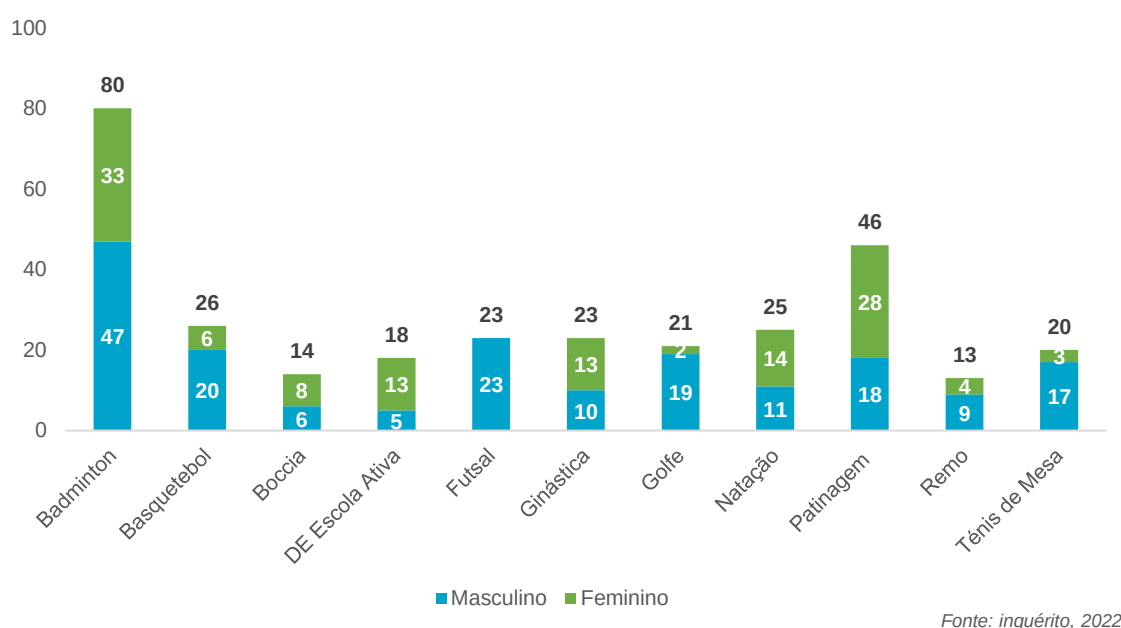
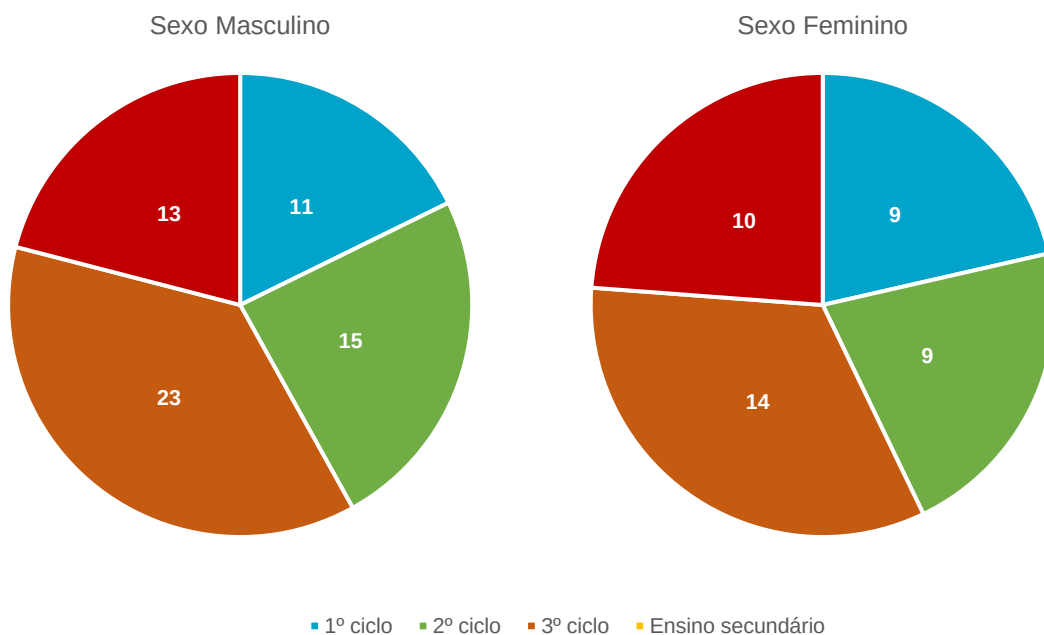


Figura 65. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)

As alunas e os alunos com necessidades educativas especiais (NEE) encontram-se inscritas/os (**Figura 66**), em maior proporção, no 3.º ciclo. De realçar que em todos os ciclos de estudo, há mais alunos com NEE do que alunas. O 3º ciclo é o ciclo de estudos que apresenta o maior número de alunos face ao número de alunas.



Fonte: inquérito, 2022

Figura 66. Estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) por ciclo de estudo (n.º)

O número total de estudantes que beneficiam da ação social escolar são 241. Quanto às/aos docentes com formação em igualdade de género e que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, verifica-se que não há registos.

Também não há registos de auxiliares de ação educativa com formação em igualdade de género e de representantes de encarregadas/os de educação que participaram em iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação. No entanto, nas aulas onde são trabalhadas questões de cidadania, são desenvolvidas iniciativas de promoção da igualdade e não discriminação, nomeadamente, a elaboração de cartazes e textos alusivos à temática, comemorações no dia internacional da mulher e palestras em sala de aula sobre a violência no namoro e crescer igual em família.

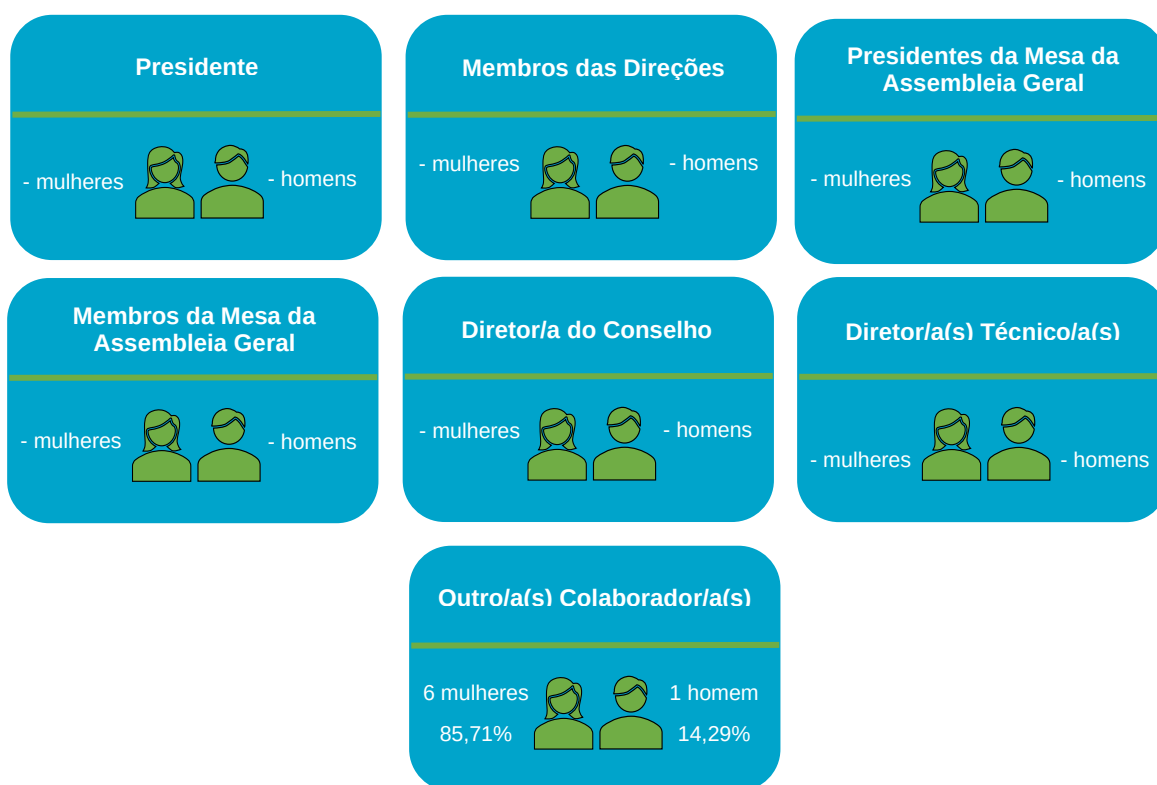
Os/as inquiridos/as que responderam ao questionário, mencionaram que não organizaram ações de formação, mas organizaram 6 ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação onde participaram 506 alunos e 475 alunas, nomeadamente, “*bullying* na minha escola, não obrigado!”, “ser responsável”, “quem te ama... não te agride – prevenção da violência no namoro.”; “treino de competências pessoais e sociais – andar na escola é fixe!! / o caminho certo”; “cada um é lugar para outros”; “ser diferente é ser especial”. É ainda referido que foram desenvolvidas 2 iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro com a participação de 180 alunos e 206 alunas.

Não foram registados incidentes/participações relacionadas com *bullying* e posse/consumo de estupefacientes.

9.2. SAÚDE

Foi enviado para 1 estabelecimentos de saúde (Centro de Saúde de Tábua - UCSP e UCC Pedra da Sé), um inquérito com questões relacionadas com a saúde para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para o qual se obtiveram duas respostas.

Nos estabelecimentos de saúde verifica-se a inexistência de Presidentes, Membros das Direções, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral, Diretoras/es do Conselho e Diretoras/es Técnicas/os (**Figura 67**). Por outro lado, no grupo de Outro/as(s) Colaborador/a(s) constata-se que existe 1 homem e 6 mulheres.



Fonte: inquérito, 2022

Figura 67. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)

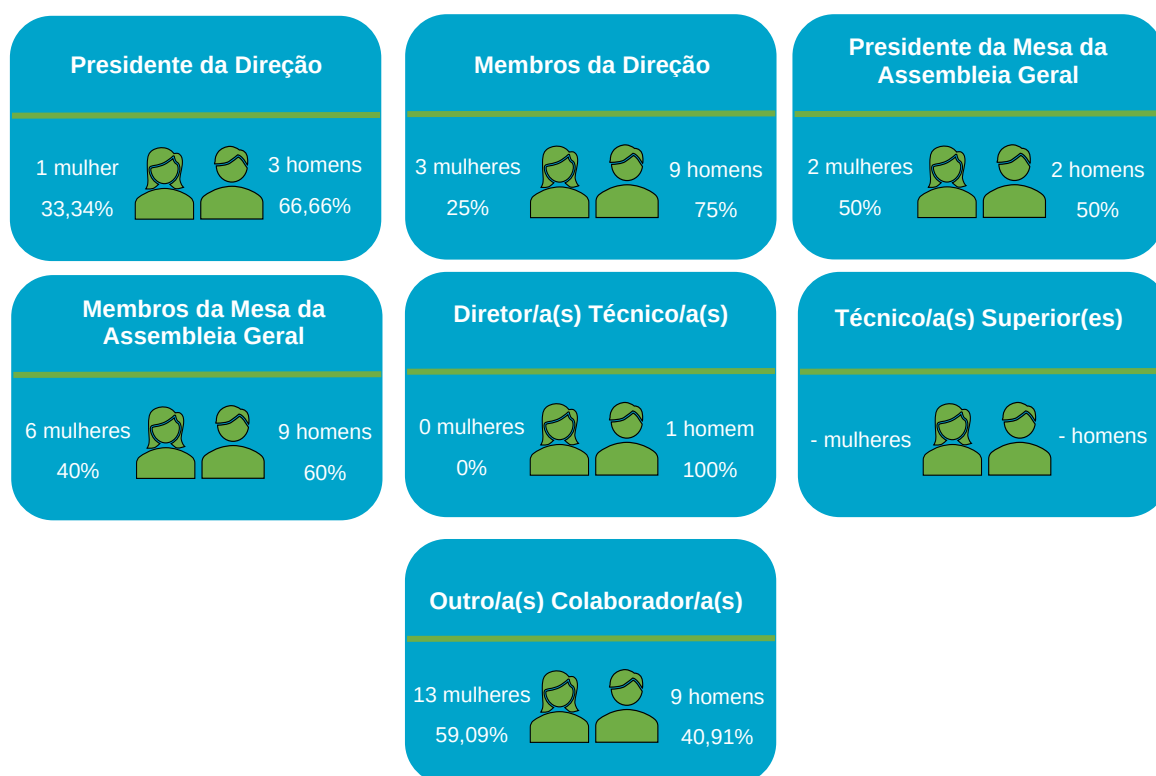
Não foram registados utentes a frequentar consultas especializadas de planeamento familiar, de saúde materna/paterna e de pediatria. Da mesma forma, também não há registos de pessoas dependentes de substâncias e de atendimentos motivados por violência doméstica (vítima ou agressor/a). Por outro lado, também não há representante(s) no concelho municipal de saúde, dirigentes da saúde, auxiliares de saúde, enfermeiros/as e médico/as com formação em igualdade de género.

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 houvesse mais divulgação e esclarecimentos sobre a igualdade de género e que fossem elaboradas iniciativas sobre o tema nas diferentes unidades que integram o centro de saúde.

Por fim, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, foi mencionada como sugestão “melhorar a divulgação de iniciativas e um programa de formação contínua”.

9.3. CULTURA

Foi enviado para 17 estabelecimentos culturais, um inquérito com questões relacionadas com a cultura para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para o qual se obtiveram 12 respostas. Os estabelecimentos culturais (**Figura 68**) são compostos por uma maior proporção do sexo masculino nos cargos de Presidentes da Direção (66,66%), Membros da Direção (75%), Membros da Mesa da Assembleia Geral (60%) e Diretores Técnicos (100%). Os/as Presidentes da Mesa da Assembleia Geral dividem-se entre 2 mulheres e 2 homens. No sentido inverso, contabiliza-se um maior número de mulheres com outras funções (59,09%).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

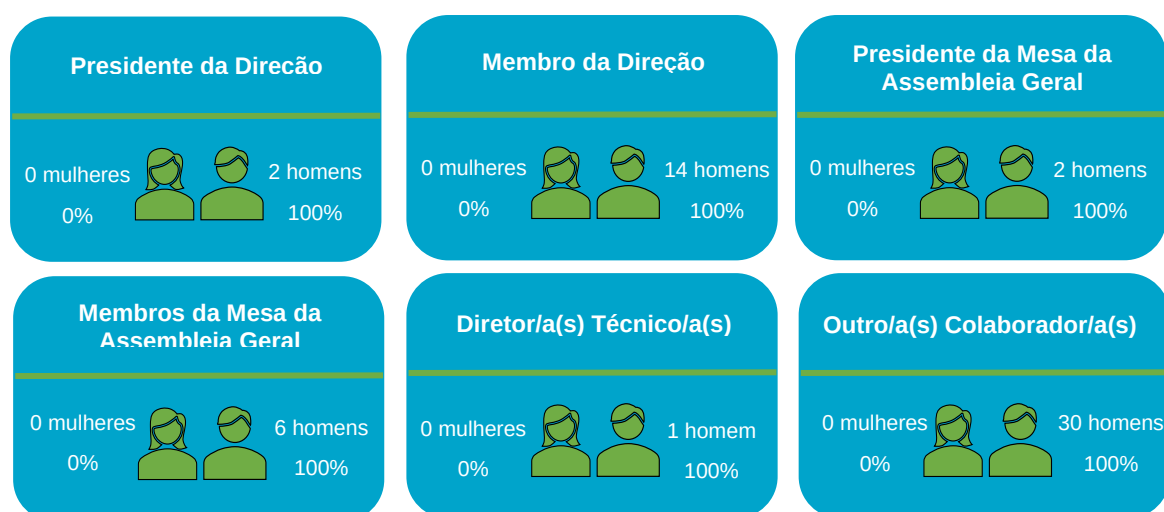
Dos estabelecimentos culturais que responderam ao inquérito, nenhum organizou ações de formação ou ações de sensibilização e/ou projetos sobre igualdade de género e não discriminação. No entanto, foi referido que gostavam que fossem realizadas ações de divulgação abertas à comunidade local e fossem implementadas atividades que priorizassem positivamente o acesso a pessoas em situação de exclusão ou provenientes de meios socioeconómicos mais desfavorecidos.

Por fim, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, foi mencionada como sugestão “desenvolver campanhas de informação/ ações de sensibilização internas que promovam a não ocultação e a prevenção dos fenómenos de violência”.

9.4. DESPORTO

Foi enviado para 13 estabelecimentos desportivos, um inquérito com questões relacionadas com o desporto para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para o qual se obtiveram duas respostas.

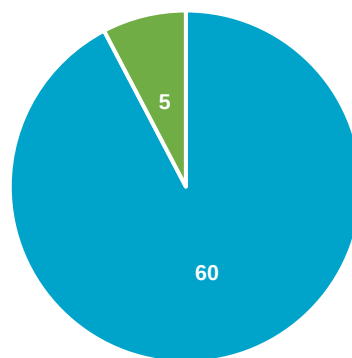
Os quadros dos estabelecimentos desportivos inquiridos/as que responderam, são compostos apenas por homens, sendo que não há registos de mulheres (**Figura 69**).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 69. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)

No número total de praticantes de desporto (**Figura 70**), contabilizam-se 60 atletas do sexo masculino e 5 do sexo feminino.

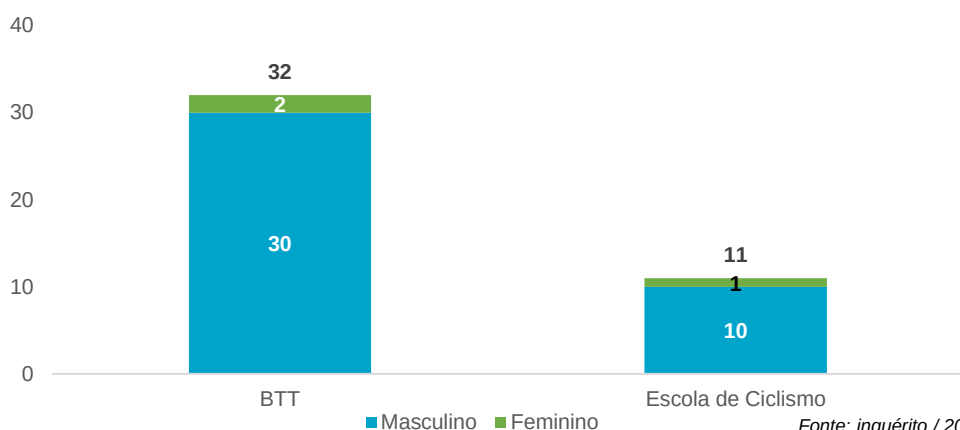


■ Masculino ■ Feminino

Fonte: inquérito, 2022

Figura 70. Praticantes de desporto (n.º)

Relativamente ao número de atletas por modalidade (**Figura 71**), contabilizam-se 30 atletas do sexo masculino e 2 do sexo feminino na modalidade de BTT e 10 atletas do sexo masculino e 1 do sexo feminino na Escola de Ciclismo.



■ Masculino ■ Feminino

Fonte: inquérito / 2022

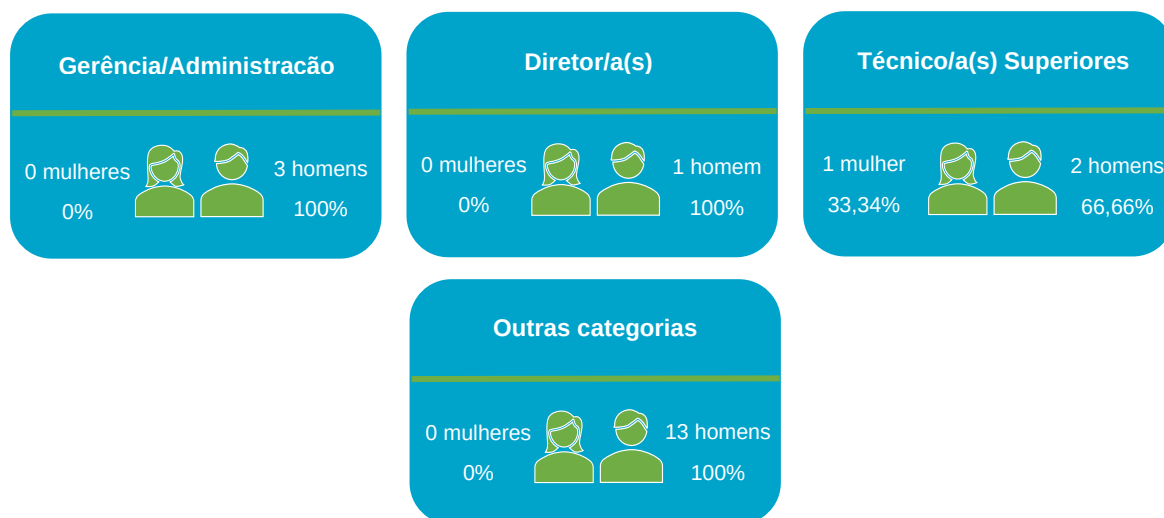
Figura 71. Praticantes de desporto por modalidade (n.º)

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 implementadas iniciativas em relação ao tema da igualdade e não discriminação.

9.5. EMPRESAS

Foi enviado para 100 empresas, um inquérito com questões relacionadas com a educação para responderem entre maio e início de junho de 2022, e para o qual se obtiveram 5 respostas.

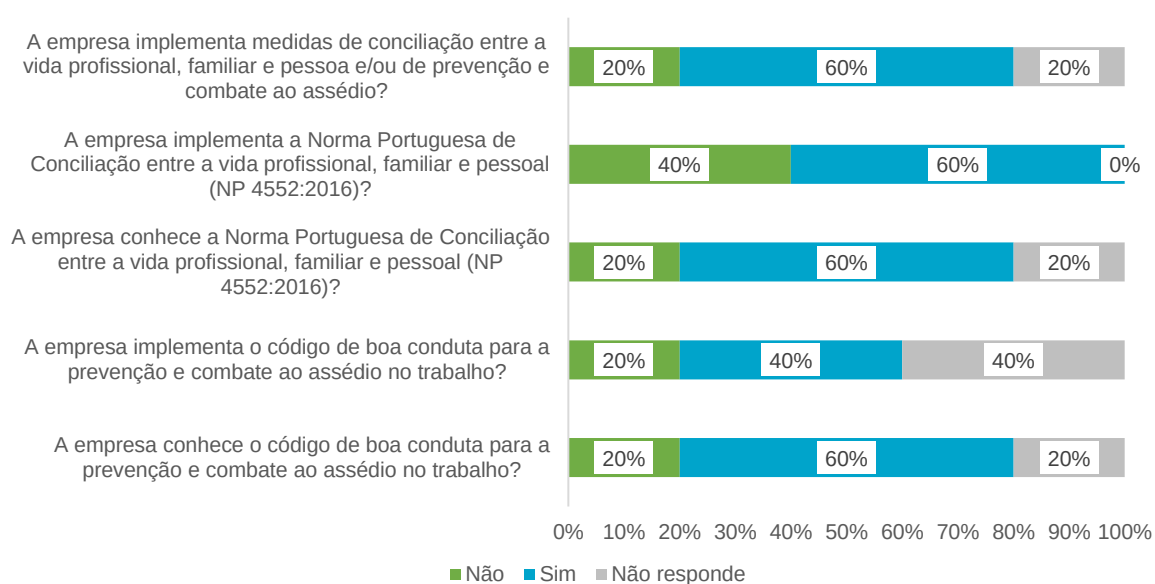
Analisando a composição dos quadros das empresas (**Figura 72**), constata-se que, nos cargos de Gerência/Administração, Diretor/a(s) e outras categorias só existem pessoas do sexo masculino (3, 1 e 13, respetivamente). Na categoria de Técnico/a(s) superiores existem 2 homens e 1 mulher.



Fonte: inquérito, 2022

Figura 72. Caracterização das empresas (n.º e %)

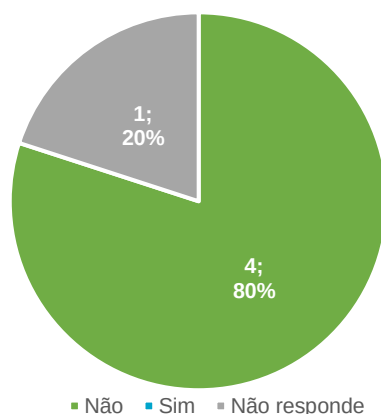
No que concerne às normas das empresas, verifica-se que mais de metade dos/as inquiridos/as implementa as medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoa e/ou de prevenção e combate ao assédio, conhece e implementa a Norma Portuguesa de Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (NP 4552:2016). Por fim, 60% das empresas conhece o código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, mas apenas 40% o implementa. (**Figura 73**).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 73. Normas das empresas

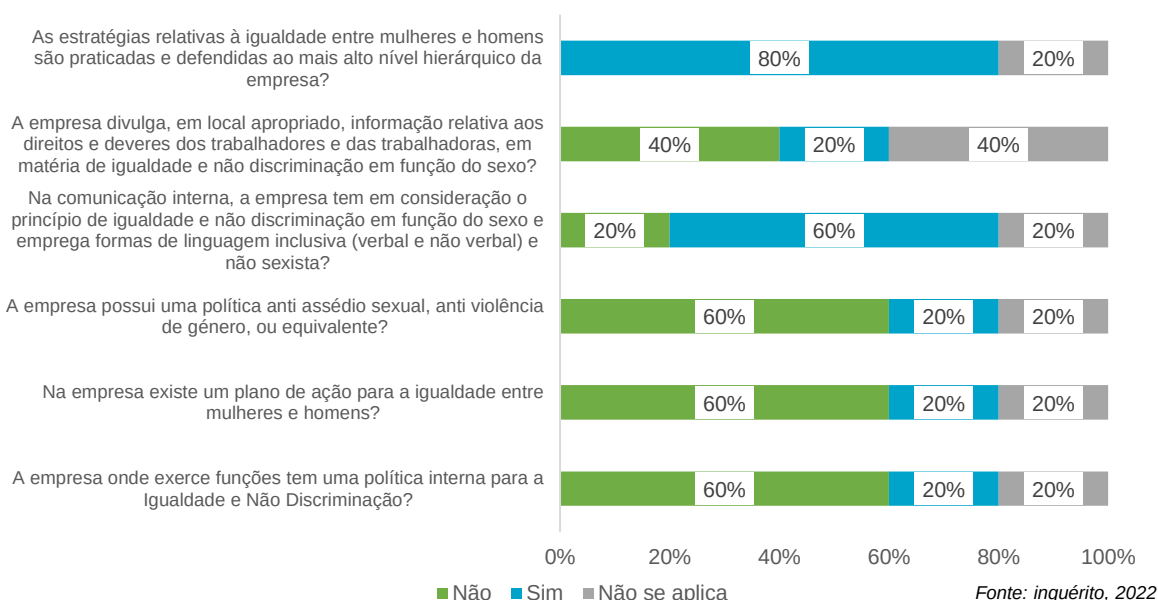
Relativamente às ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 74**), constata-se que a maioria não organizou nenhuma ação (80%).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 74. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação

Na **Figura 75** encontram-se as respostas às questões referentes às missões e estratégias das empresas. Refira-se que 80% das empresas assinalam que essas estratégias são praticadas até ao nível hierárquico mais elevado, 60% não possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente, não têm um plano de ação para a igualdade entre géneros e não têm uma política interna para a igualdade e não discriminação. Assinala-se também que, 60% das empresas tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva e 60% não tem um plano de ação para a igualdade entre sexos.



Fonte: inquérito, 2022

Figura 75. Políticas de missão e estratégia

No âmbito do recrutamento e seleção, as respostas evidenciam que ainda não há muito cuidado com as questões da igualdade e não discriminação. Como se pode verificar pela **Figura 76**, as três primeiras questões contabilizam entre 60% e 80% de empresas a responder que não se aplicam. No entanto, 60% das empresas inquiridas têm presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo.

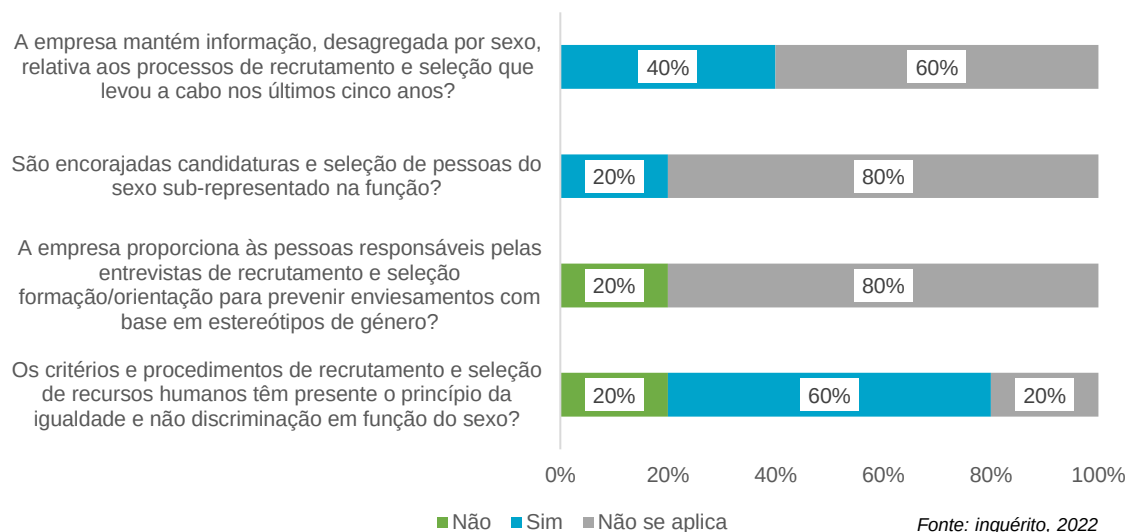


Figura 76. Recrutamento e seleção

Conforme os dados da **Figura 77**, 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 a sua entidade não integra, na formação providenciada, nenhum módulo sobre esta temática da igualdade entre mulheres e homens.

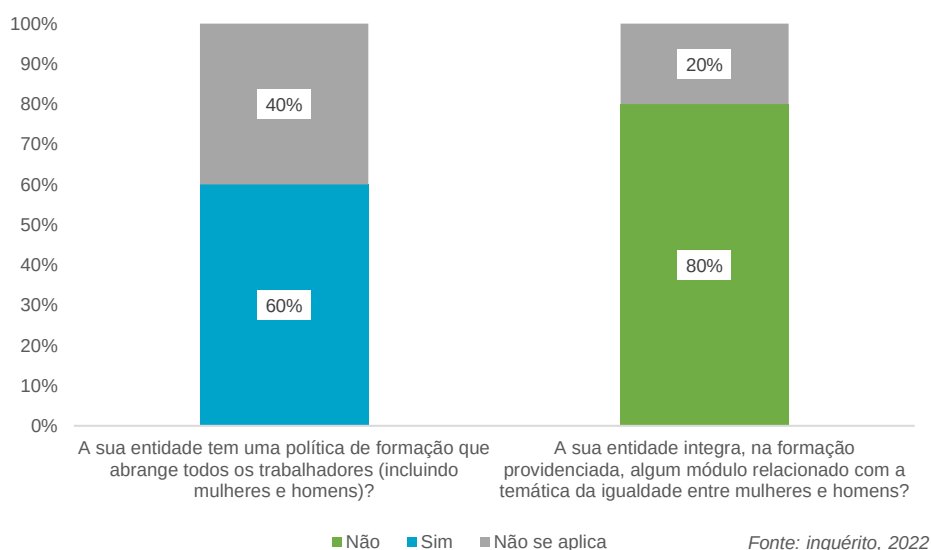


Figura 77. Aprendizagem e formação

No que concerne às questões relacionadas com a análise de funções e remunerações (**Figura 78**), a grande maioria das empresas mencionam que não dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes e que não se aplicam avaliações de desempenho baseadas no sexo, estratégias ou planos para colmatar diferenças salariais e publicações de informação acerca de diferenças salariais por sexo. Por fim, apenas 20% das empresas inquiridas revela ter definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função.

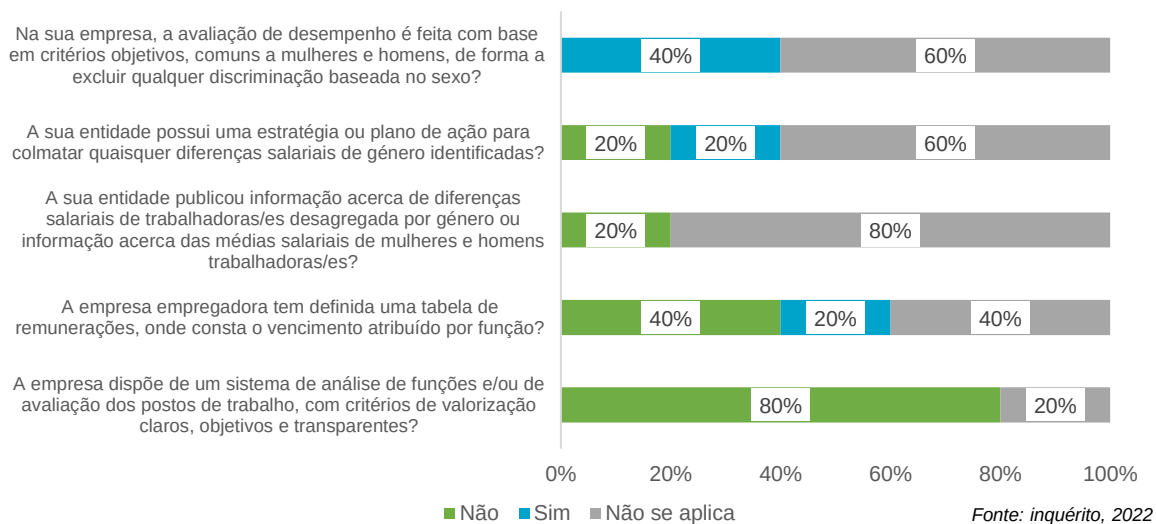


Figura 78. Análise de funções e remunerações

No que se refere às carreiras, as respostas da **Figura 79** tendem mais para “não se aplica”, sendo que a resposta afirmativa também aparece algumas vezes.

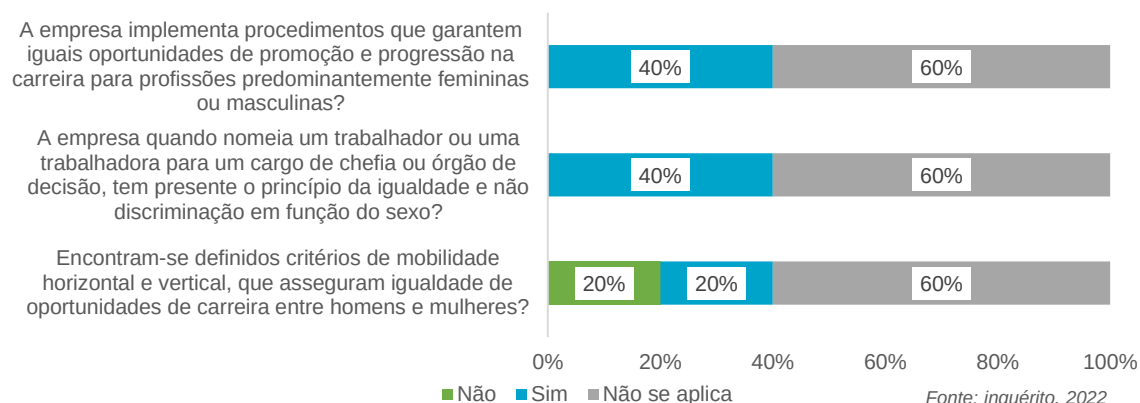


Figura 79. Desenvolvimento de carreira

Relativamente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 80**) denota-se que as respostas à maioria das questões colocadas dividem-se entre “sim” e “não se aplica”. De realçar

que a maioria das empresas não divulga recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência dos trabalhadores e das trabalhadoras que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal.

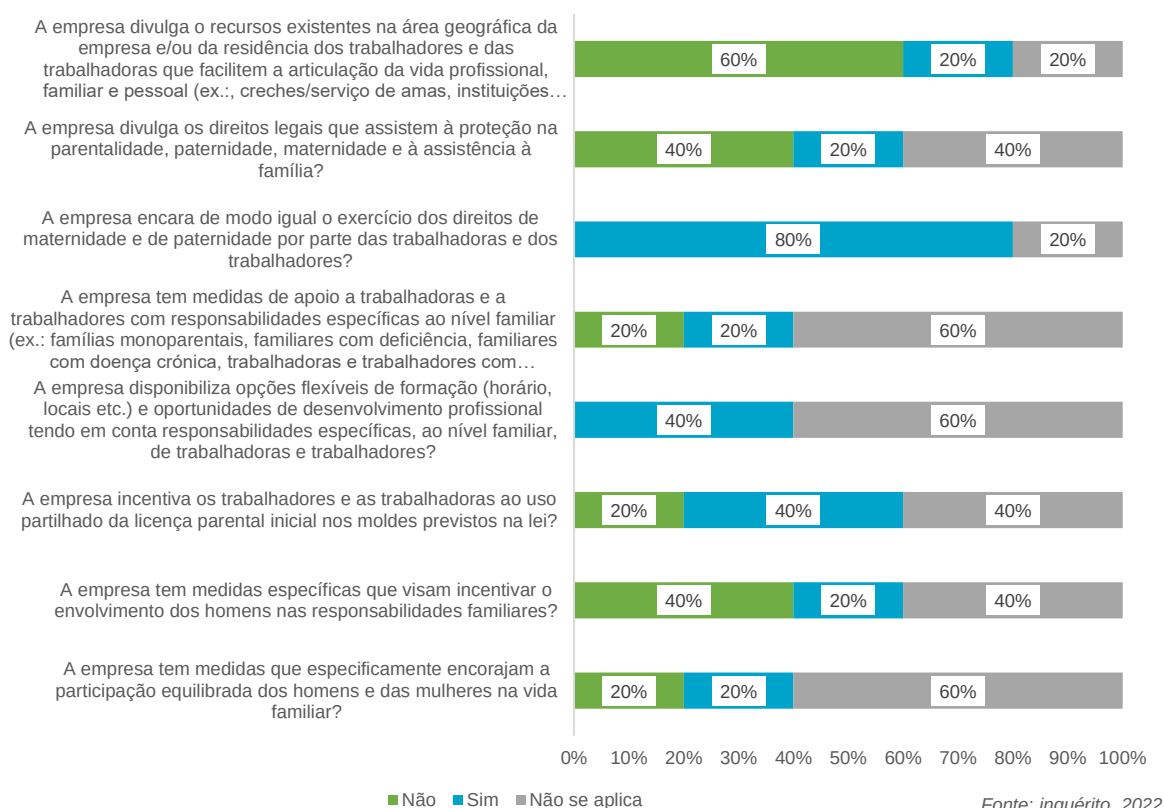


Figura 80. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Tal como se pode verificar através da **Figura 81**, regra geral não 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. Em contrapartida, verifica-se que 20% das empresas incentivam os trabalhadores e as trabalhadoras a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras e no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade.

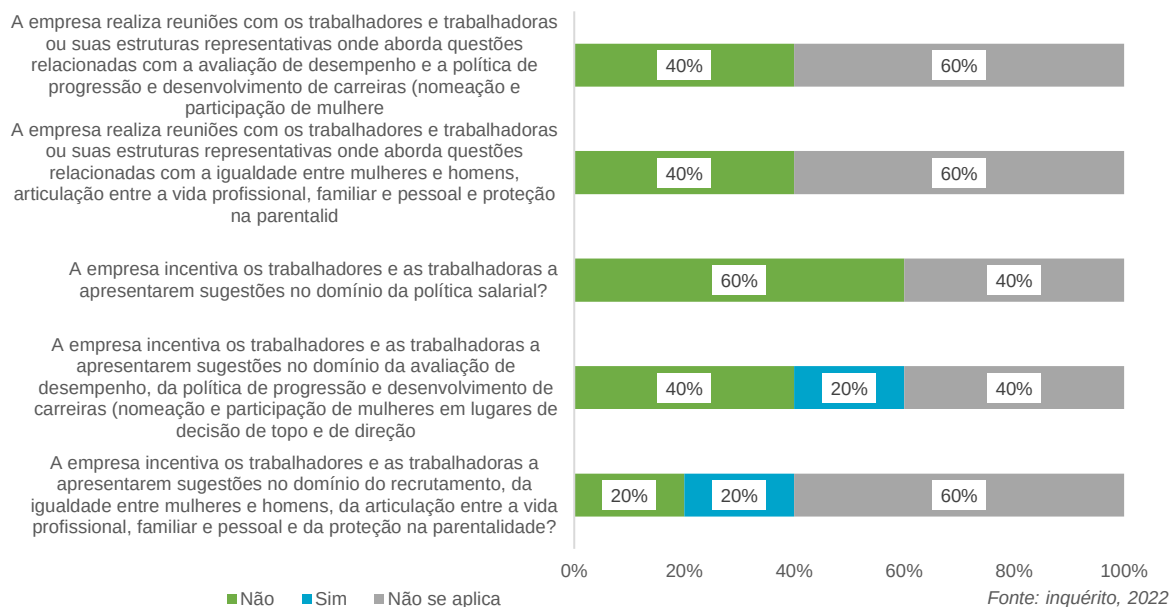


Figura 81. Diálogo social e participação

No que toca ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Figura 82**), verifica-se que são implementadas medidas para as garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nas questões de procedimentos de 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 e apresentações de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo as respostas dividem-se entre “sim” e “não se aplica”.

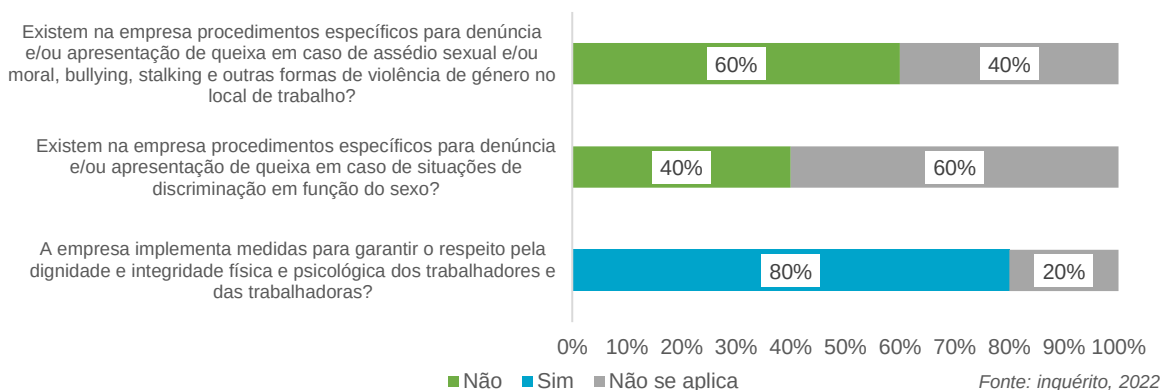


Figura 82. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

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**).

Resumidamente, relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 61)**, verifica-se que o setor da educação tem atenção a maioria das políticas, já no setor da saúde as respostas estão mais divididas: 50% das empresas têm em consideração o princípio de igualdade e empregam formas de linguagem inclusiva e não sexista na comunicação interna; e defendem e praticam as estratégias relativas à igualdade de género ao mais alto nível hierárquico. As restantes 50% não têm estas políticas. A maioria das políticas não se aplica a setor da cultura, exceto a P4. No desporto as respostas também se encontram divididas, salientando-se que 100% das empresas têm presente o princípio de igualdade e uma linguagem inclusiva/ não sexista (P1 a P6).

As políticas referentes ao **recrutamento e seleção (Quadro 62)**, não se aplicam a todos os setores. Excetua-se, no caso da saúde e do desporto, a P7 que é implementada por todas as empresas, no primeiro caso, e por 50%, no segundo – princípio da igualdade presente nos critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos. Por outro lado, 50% das empresas do setor da saúde não encorajam candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função (P7 a P10).

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 63)**, estas não são aplicáveis aos setores da educação, cultura e desporto. Na saúde apenas se verifica que têm uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (P11 e P12).

Analisando as políticas relacionadas com as **funções e remunerações (Quadro 64)**, constata-se novamente que, nos setores da cultura e do desporto, não são aplicáveis. No setor da educação apenas se implementa a avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, comuns a ambos os sexos, de forma a excluir qualquer tipo de discriminação. As restantes políticas também não se aplicam. Na saúde para além da política anteriormente referida, também são implementadas as P13 e P14.

No **desenvolvimento de carreira (Quadro 65)**, as políticas não são aplicáveis ao setor da cultura e do desporto, mas são implementadas pelo setor da saúde. Na educação apenas se tem em consideração o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo, quando se nomeia um/uma trabalhador/a para um cargo de chefia ou órgão de decisão; enquanto as restantes políticas, também não se aplica (P18 a P20).

Relativamente à **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 66)**, todas as respostas da cultura e do desporto foram que não se aplicam as políticas referidas. Na educação e na saúde é assinalado a 100% que a instituição encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das/dos trabalhadoras/es; bem como divulga os direitos legais que assistem à proteção na parentalidade e à assistência à família. O setor da saúde também implementa a P25.

As políticas relacionadas com o **diálogo social e a participação (Quadro 67)**, necessitam de especial atenção no setor da saúde pois 50% das empresas responde que não implementam a maioria dessas estratégias (P29 a P33).

Por fim, no que se refere ao respeito pela dignidade e integridade das pessoas, verifica-se, mais uma vez, que a maioria não se aplica aos setores da cultura e do desporto. Pelo contrário, são todas implementadas no setor da educação e, no setor da saúde, verifica-se que a P34 e a P36 são aplicadas em 50% e uma a 100% (P34 a P36).

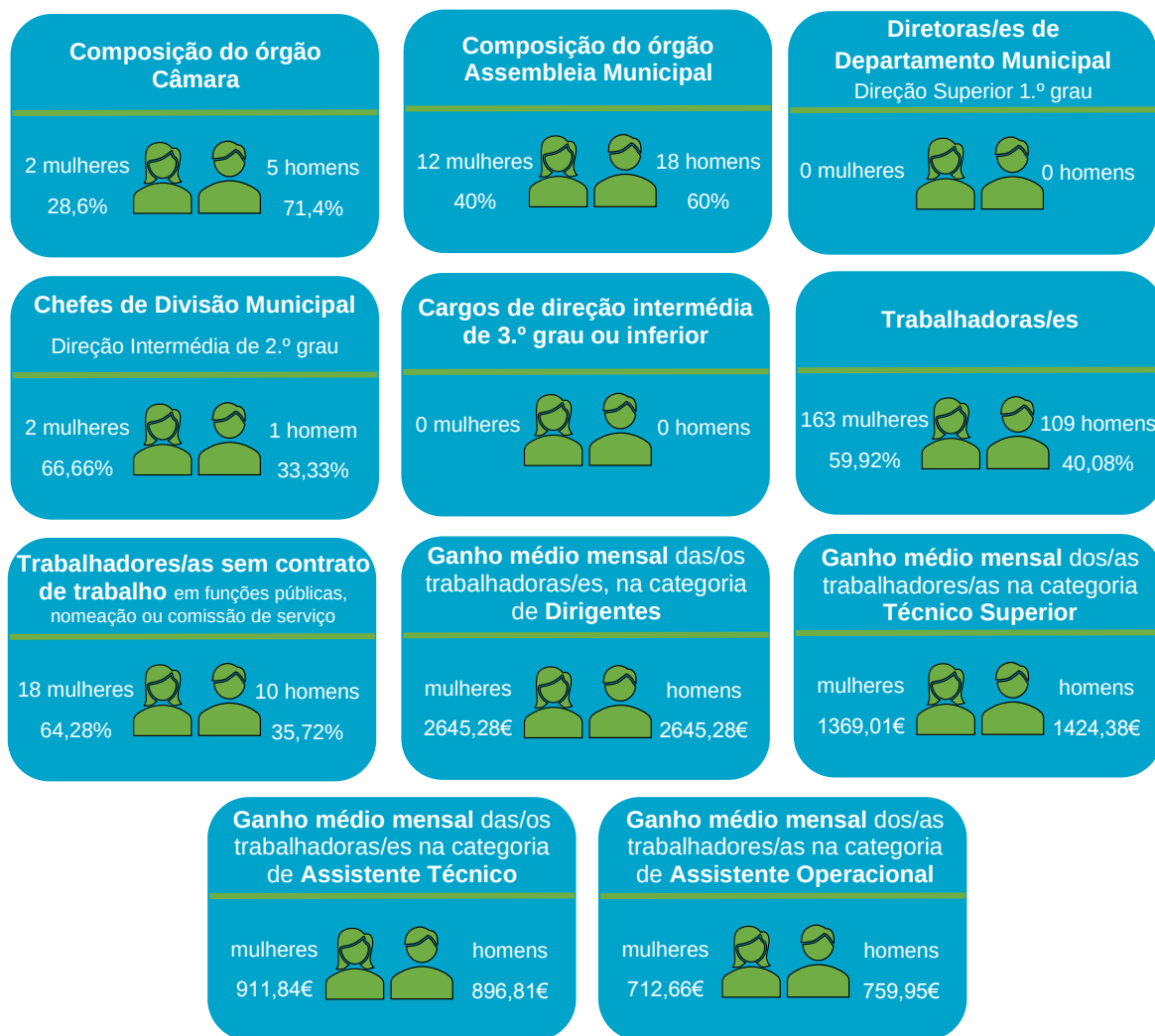
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Tábua assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) 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, eliminar os estereótipos e combater a discriminação, o município usufrui de um protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica assinado a 21 de janeiro de 2022. Em contrapartida, o município não detém nenhum Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação, mas aderiu, em 2022, à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local. Relativamente aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, estes encontram-se em constituídos (**Anexo II**). Até ao momento o município ganhou o “Prémio Viver em Igualdade” 2020-2021, concorreu à edição 2022-2023, mas não aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)”.

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 Tábua, 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 uma política interna para a (des)igualdade e não discriminação, um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens, uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente e também a não divulgação da informação relativa aos direitos e deveres das/os trabalhadoras/es em matéria de igualdade e não discriminação em função do género (**Quadro 53**).

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 53. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção, nenhuma das políticas é adotada (**Quadro 54**).

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?		✓

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 54. Recrutamento e seleção

A autarquia tem políticas de formação para todos/as os/as trabalhadores/as, mas não tem integrado nestes módulos a temática da igualdade entre mulheres e homens (**Quadro 55**).

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 55. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações, nenhuma política se aplica ao município (**Quadro 56**).

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?	Não se aplica	
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?	Não se aplica	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 56. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira, como se pode verificar pelo **Quadro 57**, as/os trabalhadoras/es nomeados para cargos de chefia têm presente o princípio da igualdade e não discriminação; e a autarquia implementa procedimentos que garantem a igualdade de oportunidades na promoção e progressão na carreira.

Política	Sim	Não
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	Não se aplica	
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 57. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a autarquia: não tem medidas que encorajem a participação equilibrada dos homens e mulheres na vida familiar, nem que incentivem o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares; e também não incentiva os/as trabalhadores/as ao uso partilhado da licença parental inicial (**Quadro 58**).

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 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 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

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 (**Quadro 59**).

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)?	Não se aplica	
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)?	Não se aplica	

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 59. Diálogo social e participação

Por fim, não são implementadas políticas sobre o respeito pela dignidade e integridade das pessoas (**Quadro 60**).

Política	Sim	Não
A autarquia implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das trabalhadoras e dos trabalhadores?		✓

Política	Sim	Não
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?		✓
Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de assédio sexual e/ou moral, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?		✓

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 60. 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 Tábua foram implementadas 2 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 promoveu 3 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.

Foi promovida 1 ação 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.

Por fim, realizaram-se 18 ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Tábua (**Anexo III**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino no Órgão da Câmara e na Assembleia Municipal. No sentido inverso, o sexo feminino sobressai nos/as Chefes de Divisão Municipal e nos/as trabalhadores/as. Em relação à composição das Organizações, o sexo masculino destaca-se nos cargos de Membros de Direção e nos/as Presidentes e Membros da Assembleia Geral e o sexo feminino no cargo de Diretores/as Técnicos/as.

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 novamente o sexo feminino.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são altas. Por fim, no âmbito do apoio a vítimas de violência doméstica e de ações de formação, sensibilização, programas e/ou projetos relacionadas 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 Tábua 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;
- Elevada percentagem de mulheres lesadas/ofendidas em crimes de violência doméstica;
- Elevada percentagem de homens agressores;
- 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.

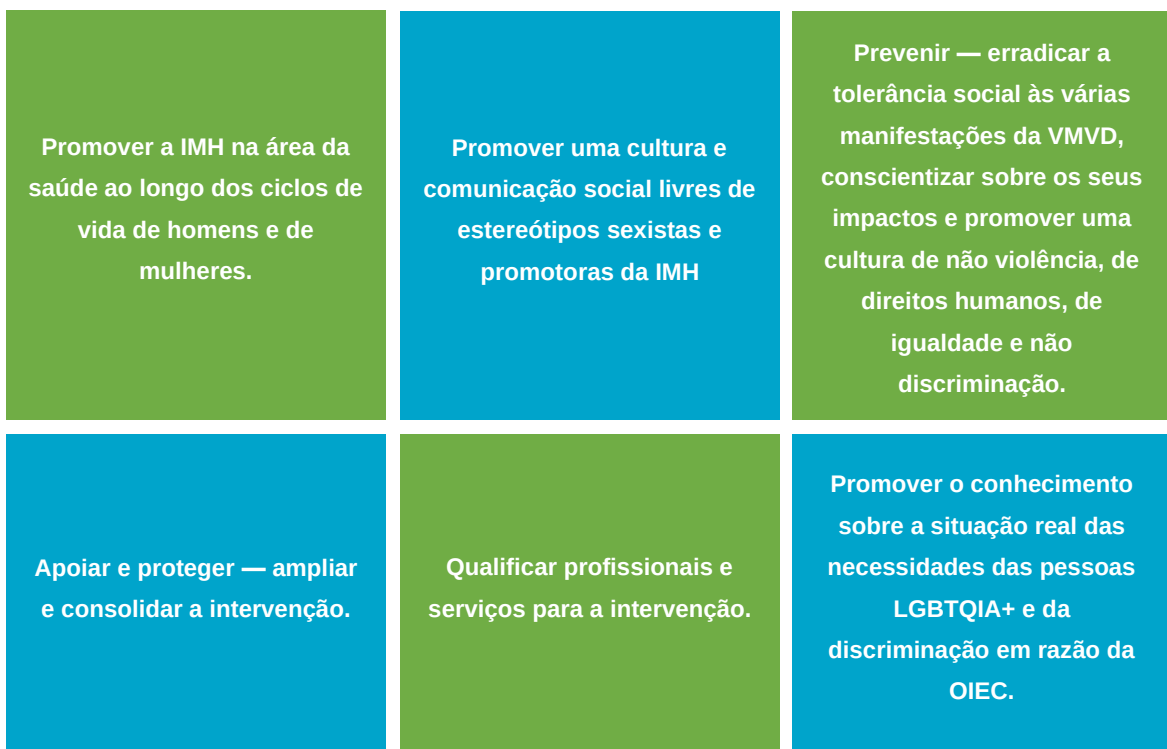
Destaque ainda para a necessidade de se atualizarem alguns indicadores demográficos com os dados dos Censos de 2021, quando disponíveis, que possibilitem retirar conclusões mais aproximadas da realidade atual. Por outro lado, importa fomentar a participação das organizações locais nas atividades de promoção 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 Tábua.

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

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

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

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



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

ANEXOS

ANEXO I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P1	A instituição onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	33,33%	33,33%	33,33%	0%	50%	50%	0%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	33,33%	66,66%	0%	0%	50%	50%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	33,33%	66,66%	0%	50%	0%	50%	0%
P4	Na comunicação interna, a instituição tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo e emprega formas de linguagem inclusiva (verbal e não verbal) e não sexista?	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	66,66%	0%	33,33%	0%	100%	0%	0%	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?	100%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	33,33%	66,66%	0%	0%	0%	100%	0%
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	33,33%	0%	66,66%	0%	50%	0%	50%	0%

Quadro 61. 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?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 62. 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)?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	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%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 63. 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%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	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%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P15	A instituição publicou informação acerca de diferenças salariais de trabalhadoras/es desagregada por género ou informação acerca das médias salariais dos/as trabalhadores/as?	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P16	A sua instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P17	Na sua instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 64. 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%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 65. Desenvolvimento de carreira

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P21	A instituição tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	33,33%	66,66%	0%	0%	0%	100%	0%
P22	A instituição tem medidas específicas que visam incentivar o envolvimento dos homens nas responsabilidades familiares?	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	33,33%	66,66%	0%	50%	0%	50%	0%
P23	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P24	A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	0%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P25	A instituição tem medidas de apoio a trabalhadores e a trabalhadoras com responsabilidades específicas ao nível familiar (ex.: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadoras e trabalhadores com netas/os de filhas/os adolescentes)?	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P26	A instituição encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	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?	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 66. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P29	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	0%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	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%	0%	100%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P31	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da política salarial?	0%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	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%	0%	100%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%	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%	0%	100%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 67. 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 dos trabalhadores e das trabalhadoras?	100%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%
P35	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	33,33%	66,66%	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, <i>bullying</i> , <i>stalking</i> e outras formas de violência de género no local de trabalho?	100%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	0%	33,33%	66,66%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 68. 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	A ser aprovado 2022-2025
b. Edição do Plano (1º, 2º, etc)	2022-2025
c. Período de vigência do atual Plano	2022-2025
d. Conselheira/o(s), Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim (Anexo VI)
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim, assinado o primeiro protocolo em 2015 e o Protocolo de Nova Geração em 2019 (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	04/06/2019
h. Renovação (caso tenha havido renovação)	---
i. Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género	Sim (Anexo V)
B) Prémio Viver em Igualdade	
a. A autarquia concorreu ao prémio	Sim
b. A autarquia ganhou o prémio	Sim
c. Ano(s) em que foi distinguida	2020-2021
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não
e. Ano(s) em que foi distinguida	---
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãos	
a. Conselheira/o(s), Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira interna Técnica Superior de Sociologia Olga Nunes olga.nunes@cm-tabua.pt 235 410 340 Conselheiro externo Pedro Cardoso pedrojpcardoso@gmail.com

b. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim (Anexo V)
c. Nome das pessoas envolvidas na equipa/ contactos/ Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	António Oliveira, Vereador com a área da Igualdade Conselheiro/a Local para a Igualdade: Olga Nunes, Conselheira Interna Pedro Cardoso, Conselheiro Externo Dirigentes da Câmara Municipal/ ou com funções equiparadas: Sofia Félix, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira Luísa Marques, Chefe de Divisão DOPGU, Urbanismo José Lima, Chefe de Divisão DOSUA Paula Duarte, Técnica Superior, Intervenção Social Ana Paula Neves, Técnica Superior, Cultura Elementos com reconhecida competência técnica/ ou especialização nas áreas de intervenção do Protocolo de Cooperação supramencionado: Joana Pinto Coelho, Investigadora/ especialista nas áreas de intervenção do Protocolo Representante da Assembleia Municipal: António Gouveia, Presidente da Junta de Freguesia de Mouronho (Representante da Assembleia Municipal) Elementos de apoio na execução das ações, medidas e atividades a implementar, e promoção dos procedimentos necessários para o bom funcionamento da EIVL, com vista à concertação das ações/ medidas entre si: Mário Serrano, Técnico Superior dos Recursos Humanos Rui Vaz, Técnico Superior de Desporto

	Alexandra Bento, Técnica Superior/ Jurista Luísa Tarrafa, Técnica Superior da Educação e Empreendedorismo Cristina Tavares, Técnica Superior de Juventude
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim (2022)
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	5	2	-3
2	Composição do Órgão Assembleia Municipal	18	12	-6
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1º grau)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2º grau).	1	2	1
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo.	0	0	0
7	Trabalhadores/as, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	109	163	54
	7.1. Gabinete de Apoio	2	1	-1
	7.2. Serviços Municipais de Proteção Civil	4	1	-3
	7.3. Serviços Veterinários Municipais	1	0	-1
	7.4. Unidade dos Serviços Integrados da Presidência	5	4	-1
	7.5. Divisão Administrativa e Financeira	5	20	15
	7.6. Divisão de Obras Particulares e Gestão Urbanística	7	5	-2
	7.7. Divisão de Obras, Serviços Urbanos e Ambiente	63	10	-53
	7.8. Divisão de Educação e Desenvolvimento Social	22	122	100
8	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	2 645,28 €	2 645,28 €	0,00 €

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
9	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1 424,38 €	1 369,01 €	-55,37 €
10	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	896,81 €	911,84 €	15,03 €
11	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	759,95 €	712,66 €	-47,29 €
12	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	0,00 €	0,00 €	0,00 €
13	Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF;).	0,00 €	0,00 €	0,00 €
14	Trabalhadores/as SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	10	18	8
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	6*	1*	-5*
	Agrupamentos escolares.	1	0	-1
	Entidades de saúde	0	0	0
	Associações culturais	3	1	-2
	Entidades desportivas	2	0	-2
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	24*	5*	-19*
	Agrupamentos escolares.	1	2	1
	Entidades de saúde	0	0	0
	Associações culturais	9	3	-6
	Entidades desportivas	14	0	-14

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	4*	2*	-2*
	Agrupamentos escolares.	0	0	0
	Entidades de saúde	0	0	0
	Associações culturais	2	2	0
	Entidades desportivas	2	0	-2
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	15*	6*	-9*
	Agrupamentos escolares.	0	0	0
	Entidades de saúde	0	0	0
	Associações culturais	9	6	-3
	Entidades desportivas	6	0	-6
19	Diretores/as Técnicos/as das Organizações, por sexo.	2*	0*	-2*
	Agrupamentos escolares.	0	0	0
	Entidades de saúde	0	0	0
	Associações culturais	1	0	-1
	Entidades desportivas	1	0	-1
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	6,54%**	2,26%**	-4,28%**
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	1007,64€	834,66€	-172,98€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	29**	50**	21**
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	15**	10**	-5**
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	12**	37**	25**

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0**	0**	0**
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar	s.i.	s.i.	s.i.
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	s.i.	s.i.	s.i.

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	157,3%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	165%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	364,3%
25	Taxa de cobertura de apoio domiciliário	194,8%
26	Taxa de cobertura de lares	216,2%
27	Nº de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	Nº de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	2
29	Nº de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	3
30	Nº de docentes que frequentaram ações de formação certificada em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	s.i.
31	Nº de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	1

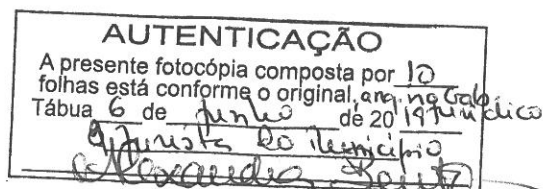
N.º	Indicador	Valor
36	Nº de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	18

s.i. – sem informação

* dados retirados dos inquéritos 2022

** dados retirados da DGEEC e do INE

ANEXO IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

SECRETARIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE

Homologo

Rosa Monteiro

Rosa Monteiro



**PORTUGAL
MAIS IGUAL**
ESTRATÉGIA NACIONAL PARA
A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO
2016 - 2020



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



TÁBUA
MUNICÍPIO

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE DE GÉNERO

E

MUNICIPIO DE TÁBUA

182



PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO PARA A IGUALDADE E A NÃO DISCRIMINAÇÃO

A eliminação dos estereótipos, o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, e a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, iniciando um novo ciclo de políticas públicas, alinhado com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação:

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

Nos termos do Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro, a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é o organismo que garante a execução e o desenvolvimento da política global e setorial no âmbito da promoção da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, e o combate à discriminação em razão do sexo, da orientação sexual, da identidade e expressão de género, e das características sexuais, incluindo numa perspetiva interseccional, cooperando e prestando assistência técnica a entidades públicas e privadas de níveis nacional, regional e local em projetos e ações coincidentes com a sua missão.

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

Assim, entre:



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

E

O MUNICÍPIO DE TÁBUA, pessoa coletiva de direito público com o n.º 506806944, com sede na Praça da República, em Tábua, neste ato representado, pelo Presidente da respetiva Câmara Municipal, Mário Almeida Loureiro, 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;

14



- 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, sediada ou a desenvolver atividade no Município;
 - iii. Um/a representante de ONG com assento no Conselho Consultivo da CIG ou especialista da bolsa de especialistas da CIG.
- 3. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, podem, ainda, integrar a EIVL, representantes da Assembleia Municipal, até ao máximo de quatro pessoas, a

1

ABJ
Q

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

4. São competências da EILV propor, conceber, coordenar, implementar, acompanhar e avaliar as medidas e as ações desenvolvidas no âmbito do presente protocolo, designadamente do PMIND.
5. A Câmara Municipal define e aprova os termos de funcionamento da EIVL dotando-a dos recursos e meios necessários ao exercício das suas funções, levando ao conhecimento da respetiva Assembleia Municipal.
6. O/A Presidente da Câmara Municipal ou o/a Vereador/a com a área da igualdade promove o assento da EIVL no Conselho Local de Ação Social (CLAS) e outros fóruns locais existentes, nos termos legais e regulamentares a aplicar.

CLÁUSULA SEXTA

Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND)

1. O PMIND é aprovado pela Câmara Municipal e pela Assembleia Municipal, nos termos previstos no regime jurídico das autarquias locais.
2. O PMIND integra medidas de *mainstreaming* e ações específicas, respetivos indicadores e metas, nas dimensões interna e externa, para um período de quatro anos.
3. O PMIND inclui as vertentes de diagnóstico, monitorização e avaliação.
4. A dimensão interna do PMIND inclui medidas que respeitam à intervenção ao nível da estrutura interna do Município (governança, gestão de pessoas, comunicação, formação e carreiras, avaliação, entre outras), e que tenham em vista designadamente:
 - a) Promover ações anuais de formação na área da igualdade e não discriminação, para dirigentes, e garantir que pelo menos 40% dos/as dirigentes as frequenta durante a vigência do presente protocolo;
 - b) Promover ações de formação dirigidas aos recursos humanos, incluindo de empresas municipais, na área da igualdade e não discriminação;
 - c) Incluir pelo menos no SIADAP 2 objetivos para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, não discriminação e conciliação;

81

Handwritten signature

- 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

9



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

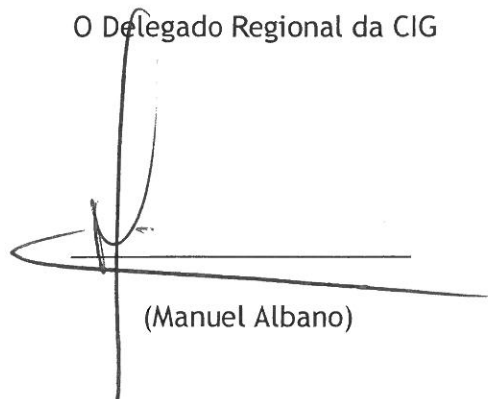
10
AR

Outorga

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

Coimbra, aos 04 dias do mês de junho de 2019

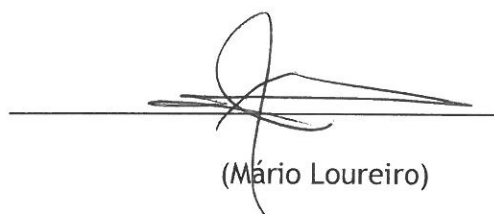
O Delegado Regional da CIG



(Manuel Albano)

O Presidente Câmara Municipal de

Tábua



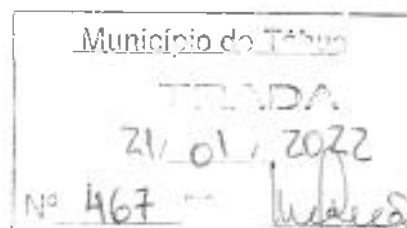
(Mário Loureiro)

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



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

GABINETE DA SECRETÁRIA DE ESTADO
PARA A CIDADANIA E A IGUALDADE



**Exmo. Senhor
Presidente da Câmara Municipal de Tábua
Dr. Ricardo da Silva Cruz
Praça da República
3420-308 Tábua**

SUA REFERÊNCIA	SUA COMUNICAÇÃO DE	NOSSA REFERÊNCIA	DATA
		Nº: 51/2022 ENT. Nº PROC. Nº: 08/2022	21.01.2022

ASSUNTO: Protocolo de Territorialização da RNAVVD | ADIBER

**Exmo. Senhor Presidente
Dr. Ricardo da Silva Cruz,**

Encarrega-me a Senhora Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Dra. Rosa Monteiro, de remeter, para vosso arquivo, 1 (uma) cópia autenticada, pela Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros, do Protocolo de Territorialização da Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica, celebrado com a ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra e os Municípios de Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua, do qual é outorgante.

Com os meus melhores cumprimentos,

O Chefe do Gabinete em substituição

Virech Maugi



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

PROTOCOLO PARA A TERRITORIALIZAÇÃO DA REDE NACIONAL DE APOIO ÀS VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

(Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua)

A prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica, a eliminação dos estereótipos e o combate à discriminação, incluindo numa perspetiva interseccional, constituem objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 “Portugal + Igual” (ENIND), aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio, designadamente do Plano de Ação para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e à Violência Doméstica 2018-2021 (PAVMVD), em linha com a Declaração e Plataforma de Ação de Pequim da ONU, de 1995, e com a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul) de 2011.

A ENIND integra, de forma transversal, a dimensão da territorialização das políticas públicas, visando uma ação territorializada, multidisciplinar e intersectorial, no pressuposto de que a eficácia da prevenção e do combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica exige o reforço da cooperação entre os diferentes setores com intervenção nesta área e de que é essencial uma efetiva planificação territorial das respostas existentes.

Assim, e ao abrigo da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, que estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas, torna-se necessário assegurar as condições para garantir uma cobertura nacional equilibrada e qualificada da rede nacional de apoio à vítima de violência doméstica, bem como a articulação e o trabalho em rede dos serviços e respostas já disponíveis, ou a criar, tendentes à melhoria da sua eficácia e eficiência.



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Assim, entre:

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, com Gabinete sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2, 5.º andar, 1399-022, em Lisboa, como primeira outorgante;

Município de Arganil, sito na Praça Simões Dias, Apartado 10, 3304-954, em Arganil, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Luis Paulo Carreira Fonseca da Costa, como segundo outorgante;

Município de Góis, sito na Praça da República, 3330-310, em Góis, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, António Rui Sousa Godinho Sampaio, como terceiro outorgante;

Município de Oliveira do Hospital, sito na Largo Conselheiro Cabral Metello, 3400-062, em Oliveira do Hospital, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Francisco Tavares Rolo, como quarto outorgante;

Município de Tábua, sito Praça da República, 3420-308, em Tábua, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz, como quinto outorgante;

ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, sita no Bairro de São Paulo, apartado 12, 3330-304, em Góis, neste ato representada pelo Presidente, Eduardo Miguel Duarte Ventura, como sexto outorgante;

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, adiante designada por CIG, com sede na Rua Almeida Brandão, n.º 7, 1200-602, em Lisboa, neste ato representada pelo Vice-Presidente, Manuel Joaquim Pereira Albano, como sétimo outorgante;

Centro Distrital de Coimbra, do Instituto da Segurança Social, I.P., adiante designado por Centro Distrital de Coimbra do ISS, IP, com sede Rua Abel Dias Urbano, n.º 2, r/c - 3004-519, em Coimbra, neste ato representado pela Diretora, Maria Manuela Barreto de Sousa Correia Veloso, como oitava outorgante;



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Instituto de Emprego e Formação Profissional, I.P., adiante designado por IEFP, I.P., instituto público de regime especial nos termos da sua Lei Orgânica, vertida no Decreto-lei n.º 143/2012, de 11 de julho, com sede na Rua de Xabregas, n.º 52, 1949-003 Lisboa, neste ato representado pelo Delegado Regional do Centro, Mestre António Alberto Costa, com poderes para o ato, como nono outorgante;

Administração Regional de Saúde do Centro, adiante designada de ARS do Centro, com sede na Alameda Júlio Henriques s/n - 3000 - 457 em Coimbra, neste ato representada pela Presidente do Conselho Diretivo, Rosa Maria dos Reis Marques Furtado de Oliveira, como décima outorgante;

Procuradoria da República da Comarca de Coimbra, com sede Rua João Ruão, Edifício da Sofia, 3000-229, em Coimbra, neste ato representada pela Magistrada Coordenadora da Procuradoria da República na Comarca de Coimbra, Procuradora-Geral Adjunta, Maria Clara Ferreira da Silva Oliveira, como décima primeira outorgante;

Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P., através da Delegação do Centro, adiante designado por INMLCF, I.P., com sede no Polo das Ciências de Saúde (Polo III) - Azinhaga de Santa Comba, 3000-548, em Coimbra, neste ato representado pelo Presidente, Francisco Corte Real, como décimo segundo outorgante;

Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais, adiante designada de DGRSP, com sede na Travessa da Cruz do Torel, n.º 1, 1250-122 Lisboa, neste ato representada pelo seu Diretor Geral, Rómulo Mateus, como décimo terceiro outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arganil, adiante designada CPCJ de Arganil, sita na Rua Frederico Freitas Simões, Apartado 10, 3304-054 em Arganil, neste ato representada pela Presidente, Maria José das Neves Fernandes Silva, como décima quarta outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Góis, adiante designada CPCJ de Góis, sita na Largo da Antiga Escola Primária n.º 1, 2.º direito, 3330-316 Góis, neste ato representada pela Presidente, Liliana Catarina Lote Tempelho, como décima quinta outorgante;



Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira do Hospital, adiante designada CPCJ de Oliveira do Hospital, sita no Largo Conselheiro Cabral Metello, edifício da Câmara Municipal, em Oliveira do Hospital, neste ato representada pelo Presidente José Francisco Tavares Rolo, como décimo sexto outorgante;

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tábua adiante designada CPCJ de Tábua, sita na Praça da República, edifício da Câmara Municipal, em Tábua, neste ato representada pela Presidente, Francisca Marina Fernandes Andrade, como décima sétima outorgante;

Guarda Nacional Republicana - Comando Territorial de Coimbra, sita na Avenida Dr. Dias da Silva, nº 122, 3000-135, em Coimbra, neste ato representada pelo Comandante do Comando Territorial de Coimbra, Coronel Henrique Paulo do Rosário Armindo, mediante delegação de competência do General Comandante-Geral, como décimo oitavo outorgante;

Ordem dos Advogados - Conselho Geral, adiante designado por OA, com sede no Largo de S. Domingos, 14, 1º, 1169-060 Lisboa, neste ato representado pelo Bastonário Luís Menezes Leitão, como décimo nono outorgante;

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

Cláusula 1.ª

Objeto

O presente protocolo tem por objeto a melhoria da resposta de prevenção, proteção e combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (VMVD), no território definido na cláusula 3.ª, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030 - Portugal + Igual (ENIND) e respetivo plano de ação para a prevenção e o combate à VMVD 2018-2021, em articulação com o plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens 2018-2021 e o plano de ação para o combate à



Célia Nunes
Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais 2018-2021.

Cláusula 2.ª

Objetivos

O presente protocolo tem como objetivos:

- a) Desenvolver um processo de territorialização das respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD, através da ação em rede, multidisciplinar, intersectorial e numa perspetiva interseccional da intervenção e da problemática;
- b) Promover as condições e articulação necessárias ao atendimento, encaminhamento, apoio e proteção das vítimas de VMVD, assegurando a necessária confidencialidade e eficácia da resposta de acordo com o diagnóstico da situação, seja em caso de emergência ou não;
- c) Assegurar que o encaminhamento das vítimas se procede de acordo com as regras da boa gestão dos recursos técnicos, logísticos e financeiros na prossecução da máxima eficácia e eficiência da sua utilização;
- d) Assegurar que as respostas de prevenção, proteção e combate à VMVD são adequadas e reconhecem as necessidades de vítimas particularmente vulneráveis, em razão da origem racial e étnica, nacionalidade, deficiência, idade, orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais;
- e) Promover o trabalho em rede e a cooperação institucional e técnica regular, entre os recursos humanos afetos pelas partes outorgantes ao presente protocolo, sustentado em referenciais de atuação conjunta;
- f) Promover a realização e participação em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND;
- g) Promover a realização de estudos, diagnósticos e recolha de informação estatística sobre VMVD, tendo em vista aprofundar o conhecimento e a permanente adequação das respostas;
- h) Promover a implementação e prossecução dos objetivos da ENIND e respetivos planos de ação nas áreas da igualdade entre mulheres e homens, prevenção e



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

combate à VMVD, e combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.

Cláusula 3.^a

Âmbito geográfico

O presente protocolo aplica-se às áreas geográficas dos seguintes concelhos:

- a) Arganil;
- b) Góis;
- c) Oliveira do Hospital;
- d) Tábua.

Cláusula 4.^a

Comissão Técnica de Acompanhamento

1. O acompanhamento do presente protocolo é assegurado por uma Comissão Técnica de Acompanhamento (CT), constituída por técnicos/as indicados/as pelas partes outorgantes, melhor identificados por pontos focais.
2. São competências da CT, designadamente:
 - a) A Entidade Coordenadora é a coordenadora da CT;
 - b) Acompanhar e prestar apoio técnico às atividades desenvolvidas para a execução do presente protocolo nos territórios abrangidos, através da articulação com os pontos focais de com outros eventuais parceiros que, em cada território, asseguram ou venham a ser mobilizados para as respostas na área da VMVD;
 - c) Promover ativamente a articulação entre as partes outorgantes para a execução dos objetivos do presente protocolo, designadamente identificando constrangimentos e soluções;
 - d) Promover e apoiar a realização de ações de formação, destinadas aos/às dirigentes e demais profissionais das partes outorgantes e às equipas multidisciplinares que asseguram as respostas existentes na área da VMVD, prioritariamente, ou para outros/as destinatários/as locais, mediante proposta



Célia Nunes
Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

do (s) município (s) outorgante (s), ou da entidade coordenadora do presente protocolo, ou de outra parte outorgante do presente Protocolo, sempre e quando seja exequível, prevista na cláusula 17.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];

- e) Validar a informação trimestral a apresentar pela entidade coordenadora nos termos da alínea b) do n.º 3 da cláusula 17.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- f) Garantir a produção dos documentos de avaliação previstos na cláusula 18.^a [Execução e Avaliação] do presente protocolo;
- g) A CT reúne a cada 4 meses e sempre que seja necessário, mediante indicação da Entidade Coordenadora, elaborando uma ata de cada reunião.

Cláusula 5.^a

Obrigações comuns das partes outorgantes

As partes outorgantes comprometem-se a:

- a) Executar as medidas e as ações que sejam necessárias para a prossecução dos objetivos do presente protocolo;
- b) Designar pontos focais para integrarem a CT e assegurar o respetivo funcionamento;
- c) Dinamizar o trabalho em rede entre as partes outorgantes, garantindo uma articulação eficaz na resposta local à VMVD;
- d) Estabelecer, entre si, as regras e procedimentos da intervenção tendo em vista o acesso das vítimas de VMVD a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes, no território abrangido pelo presente protocolo;
- e) Colaborar com as Equipas Locais para a Igualdade de cada município e com as/os Conselheiras/os respetivas/os, designadamente na construção dos respetivos Planos Municipais para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND) e na disponibilização e recolha de informação estatística, sempre e quando os Municípios outorgantes decidam conceber PMIND;
- f) Prestar a informação necessária à produção dos relatórios pela entidade coordenadora nos termos da cláusula 17.^a [Obrigações da Entidade Coordenadora], e da CT nos termos da cláusula 18.^a [Execução e Avaliação].



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 6.ª

Obrigações dos municípios

Os municípios comprometem-se a incluir nas suas prioridades de atuação os objetivos do presente protocolo, de acordo com a sua capacidade de resposta, competindo-lhes nomeadamente:

- a) Assegurar um espaço físico adequado, com os recursos humanos e equipamentos necessários no município, para o funcionamento de uma estrutura de atendimento a vítimas de VMVD, que tem como entidade coordenadora a ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, nos termos da cláusula 17.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora];
- b) Manter as estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, sendo que as estruturas de atendimento funcionam durante todo o ano, nos cinco dias úteis da semana, exceto dias feriados, durante 7 horas por dia, devendo as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
- c) Assegurar o encaminhamento rápido de todas as situações de VMVD de que tenham conhecimento para os serviços e entidades competentes
- d) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de violência doméstica e de género no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
- e) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
- f) Promover e apoiar campanhas no município sobre VMVD e restantes áreas da ENIND, em articulação com os parceiros locais;
- g) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação (PMIND), caso os municípios decidam concebê-



18.01.2022

Célia Nunes

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informaçã

lo, e com medidas de política de âmbito nacional que prossigam os mesmos objetivos;

- h) Celebrar protocolo de cooperação com a CIG no âmbito do objetivo de territorialização da ENIND e respetivos planos de ação, desenvolvendo as competências aí previstas, de acordo com a sua capacidade de resposta, e aprovar o respetivo PMIND no período de 4 anos, caso decidam concebê-lo;
- i) Alinhar a execução do presente protocolo com o Plano Intermunicipal para a Igualdade existente e respetivo plano de ação.

Cláusula 7.ª

Obrigações da CIG

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

- a) Participar na CT;
- b) Proceder à análise e avaliação do Relatório Anual de Execução do Apoio Público produzido pela entidade coordenadora, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 17.ª [Obrigações da Entidade Coordenadora], em 30 dias e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, que por sua vez dará conhecimento do mesmo aos Municípios outorgantes;
- c) Proceder à análise e avaliação do Relatório Final previsto na alínea d) do n.º 3 da cláusula 17.ª do presente Protocolo e dar conhecimento ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade, em 30 dias;
- d) Prestar apoio técnico à execução do presente protocolo;
- e) Fornecer o material informativo e formativo de apoio e colaborar nas ações de formação previstas no presente protocolo;
- f) Promover, junto das autarquias, a partilha e divulgação de boas práticas e experiências na área da VMVD, nacionais e internacionais.



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Cláusula 8.^a

Obrigações do Centro Distrital de Segurança Social Coimbra do ISS, I.P.

Compete ao Centro Distrital de Coimbra do ISS, I.P., no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar o atendimento, encaminhamento e proteção das vítimas de VMVD, e promover a sua autonomização;
- b) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- c) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.

Cláusula 9.^a

Obrigações do IEFP, I.P.

Compete ao IEFP, I.P, Delegação Regional do Centro, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Articular com as restantes partes outorgantes para assegurar a autonomização das vítimas de VMVD, designadamente através do seu encaminhamento para ofertas de emprego e/ou formação e qualificação adequadas às suas competências habilitacionais e profissionais e atentas as suas circunstâncias pessoais, e respetivo acompanhamento;
- b) Assegurar o atendimento das vítimas de VMVD em condições de privacidade e o seu encaminhamento rápido para os serviços e entidades competentes;
- c) Promover a participação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais em ações de formação sobre VMVD e demais áreas da ENIND, e garantir a divulgação de material formativo e informativo nestas áreas;
- d) Promover a divulgação e partilha de informação e conhecimento sobre VMVD e demais áreas da ENIND, junto dos seus *stakeholders*.



Célia Nunes

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 10.ª

Obrigações da Administração Regional de Saúde do Centro, I.P.

Compete à ARS do Centro, I.P., no âmbito do presente protocolo:

- Contribuir para a informação prestada à população e sensibilizar os/as profissionais dos diferentes serviços para a prevenção da VMVD ao longo do ciclo de vida, incluindo a mutilação genital feminina, e para as demais áreas da ENIND;
- Incrementar a formação e preparação dos/as profissionais sobre VMVD, incluindo a mutilação genital feminina, e as demais áreas da ENIND;
- Recolher, organizar e tratar a informação sobre os casos de vítimas de VMVD atendidas nos respetivos serviços.

Cláusula 11.ª

Obrigações da Procuradoria da República da Comarca de Coimbra

Compete à Procuradoria da República da Comarca de Coimbra, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- Participar na implementação do presente protocolo, nas áreas da VMVD e da ENIND, em estreita articulação com os órgãos de polícia criminal locais, as CPCJ e os Gabinetes Médico-Legais e Forenses, bem como outras entidades relacionadas com as temáticas;
- Promover e participar em ações de sensibilização, ações ou cursos de formação especializada para magistrados/as, funcionários/as judiciais, equipas multidisciplinares de apoio técnico aos tribunais e outros/as profissionais, desenvolvidas no âmbito do presente protocolo e da ENIND, incluindo as que se realizem no território abrangido pelo presente protocolo;
- Promover, em colaboração com as demais partes outorgantes, o estabelecimento de procedimentos que facilitem o acesso das vítimas a apoio, atendimento e proteção adequados, céleres e eficazes.



Célia Nunes

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 12.ª

Obrigações do INMLCF, I.P.

Compete ao INMLCF, I.P. através da Delegação do Centro, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Proceder à realização de exames e perícias a vítimas de VMVD, a cujo procedimento deverá ser sempre atribuída natureza urgente, para descrição e avaliação dos danos provocados na integridade física e psíquica, bem como a realização de perícias de psiquiatria e psicologia forenses;
- b) Cooperar com os órgãos de polícia criminal e assegurar a atempada realização dos exames, perícias e colheita de amostras para exames complementares laboratoriais a vítimas de VMVD, assim como o envio dos respetivos relatórios;
- c) Colaborar e articular com as partes outorgantes na elaboração de respostas de apoio às vítimas de VMVD;
- d) Recolher, organizar, tratar e dar a conhecer informação sobre os casos de vítimas de VMVD;
- e) Promover e participar em ações de formação e informação promovidas e apoiadas pelas partes outorgantes no âmbito deste protocolo e da ENIND;
- f) Promover a realização de trabalhos e estudos de pesquisa e investigação científica sobre a temática da violência contra violência doméstica e de género.

Cláusula 13.ª

Obrigações da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

Compete à DGRSP, no âmbito do presente protocolo e das suas competências próprias, designadamente:

- a) Promover e executar políticas de prevenção e de reinserção social de pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização, nomeadamente através do acompanhamento de pessoas arguidas ou condenadas na execução de penas ou medidas judiciais privativas e não privativas de liberdade;
- b) Executar as penas ou medidas de proibição de contacto fiscalizadas através do recurso a sistemas de vigilância eletrónica;
- c) Executar medidas tutelares educativas aplicadas a jovens agressores/as;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe da Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- d) Promover a aplicação de programas de intervenção com pessoas agressoras em contexto de VMVD, por intermédio de respostas internas ou recorrendo a respostas da comunidade;
- e) Promover estratégias de articulação com as demais partes outorgantes no sentido de prevenir a reincidência das pessoas agressoras em crimes de violência doméstica e promover a proteção da vítima;
- f) Promover o encaminhamento das vítimas de VMVD para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica.

Cláusula 14.ª

Obrigações das Comissões de Proteção de Crianças e Jovens
de Arganil, Góis, Oliveira do Hospital e Tábua

Compete às CPCJ no território abrangido pelo presente protocolo, designadamente:

- a) Atender, informar e encaminhar para as estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de violência doméstica, as pessoas que a elas se dirigem no âmbito da problemática da VMVD;
- b) Transmitir às partes outorgantes, sem prejuízo do respeito pelo caráter reservado do processo, nos termos do artigo 88.º da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo, na sua atual redação, informação relativa à VMVD que envolva crianças e jovens, contribuindo para a elaboração de diagnósticos interdisciplinares, com dados desagregados por sexo, sobre a realidade local da problemática tendo em vista a prevenção de situações de risco e de perigo;
- c) Colaborar com as partes outorgantes no estudo, elaboração e implementação de projetos no domínio da prevenção primária dos fatores de risco e de perigo e da prevenção secundária na área da VMVD;
- d) Promover a sensibilização, informação e formação das famílias sobre VMVD;
- e) Promover ações e colaborar com as partes outorgantes na deteção dos factos e situações que afetem os direitos e interesses das crianças e jovens vítimas de VMVD;
- f) Promover e participar nas ações de divulgação, informação e formação promovidas ou apoiadas pelas partes outorgantes, designadamente no âmbito da ENIND e do presente protocolo.



Célia Nunes

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos,
Sistemas Informação

Cláusula 15.^a

Obrigações da Guarda Nacional Republicana

Compete ao Comando Territorial de Coimbra, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Criar e qualificar salas de apoio à vítima de VMVD, dotados de condições adequadas à sua especial vulnerabilidade;
- b) Implementar os procedimentos que se tornem necessários para assegurar a prevenção e o acompanhamento das vítimas de VMVD;
- c) Promover a aplicação dos instrumentos de proteção à vítima de VMVD previstos na Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, na sua atual redação;
- d) Prestar a proteção policial necessária à vítima de VMVD, designadamente através da elaboração e implementação de planos de segurança;
- e) Elaborar, obrigatoriamente, quando têm conhecimento do crime, o respetivo auto de denúncia, estatuto da vítima, ficha de avaliação de risco de violência doméstica (RVD) e plano individualizado de segurança, remetendo ao Ministério Público, de forma imediata, todas estas informações;
- f) Adotar, nos termos da lei, após a denúncia do crime, os atos processuais que se tornem necessários para a aquisição de prova que habilitem, no mais curto período de tempo possível, à tomada de medidas de proteção à vítima de VMVD e à promoção de medidas de coação relativamente à pessoa arguida;
- g) Acompanhar, sempre que possível, ou encaminhar, de imediato, as vítimas de VMVD aos serviços do INMLCF, I.P., aquando da denúncia do crime.

Cláusula 16.^a

Obrigações da Ordem dos Advogados

Compete ao Conselho Geral da Ordem dos Advogados, no âmbito do presente protocolo, designadamente:

- a) Divulgar a ENIND e promover ações de informação e sensibilização acerca das temáticas da VMVD, incluindo violência no namoro e a mutilação genital feminina, e demais áreas da ENIND;



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- b) Colaborar na divulgação das estruturas e respostas da rede nacional de apoio a vítimas de VMVD;
- c) Apoiar a realização de ações e cursos de formação, seminários, conferências, *workshops* e debates públicos sobre boas práticas no âmbito da ENIND e do presente protocolo;
- d) Prestar apoio técnico às partes outorgantes nas áreas da ENIND e do presente protocolo;
- e) Acompanhar a execução do Plano Intermunicipal para a Igualdade, durante o período de vigência do mesmo.

Cláusula 17ª

Obrigações da ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra,
na qualidade de Entidade Coordenadora

- 1. Compete à ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra, como entidade coordenadora, tendo em vista a execução do presente protocolo, designadamente:
 - a) Assegurar de forma eficiente o apoio e atendimento a vítimas de VMVD no território abrangido pelo presente protocolo, em articulação com as restantes estruturas e respostas da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica, tendo em vista uma maior proximidade e eficácia da resposta;
 - b) Promover uma resposta territorial de emergência, em articulação, nomeadamente, com as forças e serviços de segurança, de acordo com referenciais de atuação conjunta, de forma a assegurar um funcionamento regular 5 dias por semana e 7h por dia, podendo, nos termos do artigo 22.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro, as mesmas procurar adequar e flexibilizar o seu horário, de forma a possibilitar às vítimas a efetiva conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - c) Assegurar um espaço físico adequado, com todos os recursos humanos e técnicos necessários, para o funcionamento da estrutura de atendimento a vítimas de VMVD;
 - d) Manter a estrutura de atendimento nos termos dos artigos 20.º a 24.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2018, de 24 de janeiro;

Lisboa, em 18.01.2022



Célia Nunes

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistema de Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

- e) Propor a promoção de ações e cursos de formação e de informação, assim como, fomentar e participar, nas áreas das ENIND e do presente protocolo e assegurar a formação adequada do pessoal afeto à equipa técnica;
 - f) Dinamizar, apoiar e colaborar na produção de estudos, diagnósticos e de estatísticas desagregadas por sexo, na produção e divulgação de informação, e na realização de ações de formação em VMVD e demais áreas da ENIND, tendo em vista a capacitação dos/as seus/suas dirigentes e demais profissionais, e da população do seu território;
 - g) Coordenar e participar na CT, nos termos do n.º 3 da cláusula 4.ª, assegurando o apoio logístico e técnico necessário para a realização das reuniões;
 - h) Utilizar os montantes atribuídos ao abrigo do presente protocolo, exclusivamente para as finalidades previstas no mesmo;
 - i) Colaborar na implementação dos Planos Municipais para a Igualdade e respetivos plano de ação dos concelhos da área de abrangência do presente Protocolo.
2. A estrutura de atendimento referida na alínea c) do número anterior funciona ao abrigo do protocolado com as parcerias locais e de acordo com as ocorrências, sendo que a itinerância é assegurada pela deslocação dos TAV - Técnicos de Apoio à Vítima aos diversos concelhos após sinalização por parte das entidades parceiras, existindo em cada Município um espaço disponibilizado para atendimento das VMVD, conforme alínea a) da Cláusula 6ª.
3. Para efeitos da execução do presente protocolo, à entidade coordenadora compete ainda:
- a) Manter organizado o processo para as atividades desenvolvidas no âmbito deste protocolo com a respetiva documentação e comprovativos de todas as despesas efetuadas e atividades realizadas, acessível para consulta da CT;
 - b) Reportar trimestralmente à CT as atividades desenvolvidas e a desenvolver no âmbito do presente protocolo e validar os respetivos relatórios a apresentar junto da CIG.
 - c) Apresentar à CIG o Relatório Anual de Execução do Apoio Público, de acordo com o modelo disponibilizado no sítio eletrónico da CIG, previsto no ponto 2.6.2. do Despacho n.º 6835/2018, de 16 de julho, previsto no n.º 1 da cláusula 18.ª;
 - d) Apresentar o Relatório Final previsto no n.º 3 da cláusula 18.ª.



Célia Nunes

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Cláusula 18.ª

Execução e Avaliação

1. A execução do presente protocolo é objeto de acompanhamento pela CT, a qual procede a uma avaliação intercalar após um ano de vigência do mesmo, nos termos da alínea c) do n.º 3 da cláusula 17.ª, a remeter à CIG nos 30 dias subsequentes à data de término do período referido;
2. A CIG emite parecer técnico, ao Relatório Intercalar previsto em 1. no prazo máximo de 15 dias, o qual remete ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação;
3. No final do período de vigência do presente protocolo, a CT procede à avaliação final da execução do mesmo, elaborando um relatório final a remeter à CIG e ao membro do governo responsável pela área da cidadania e da igualdade e não discriminação nos 30 dias subsequentes à data de término desse período.
4. Os relatórios a elaborar pela CT nos termos dos números anteriores devem ter em consideração, entre outros, a informação prestada pela entidade coordenadora.
5. O membro do Governo remeterá para a ADIBER - Associação de Desenvolvimento Integrado da Beira Serra (entidade coordenadora) e para os Municípios outorgantes o resultado dos pareceres aos Relatórios previstos nos n.ºs anteriores.

Cláusula 19.ª

Interpretação

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

Cláusula 20.ª

Vigência e Renovação

O presente protocolo tem a duração de dois anos, renovando-se automaticamente por igual período salvo se alguma das partes outorgantes não o pretender, devendo, para

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL

Lebora, em 18.01.2022



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
e Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

o efeito, manifestar essa vontade, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente ao fim do prazo inicial ou renovado.

Cláusula 21.ª

Resolução

O incumprimento do presente Acordo concede às partes não inadimplentes o direito à resolução, sem direito a qualquer indemnização.

Cláusula 22.ª

Outorga

O presente protocolo é assinado no dia 9 de dezembro de 2021, entrando imediatamente em vigor, sendo posteriormente entregues 19 exemplares, de igual valor, a cada uma das partes outorgantes.

Oliveira do Hospital, 9 de dezembro de 2021

Primeira Outorgante

Rosa Monteiro

Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Segundo Outorgante

Luís Paulo Carreira Fonseca da Costa
Presidente da Câmara Municipal de Arganil



Célia Nunes

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Serviço de Informação

Terceiro Outorgante

António Rui Sousa Godinho Sampaio
Presidente da Câmara Municipal de Góis

Quarto Outorgante

José Francisco Tavares Rolo
Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital

Quinto Outorgante

Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz
Presidente da Câmara Municipal de Tábua

Sexto Outorgante

Eduardo Miguel Duarte Ventura
Presidente da Direção da ADIBER - Associação de Desenvolvimento da Beira Serra



Célia Nunes PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes

Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Sétimo Outorgante

Manuel Joaquim Pereira Albano

Vice-Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Oitava Outorgante

Maria Manuela Barreto de Sousa Correia Veloso

Diretora do Centro Distrital de Coimbra do ISS, I.P.

Nono Outorgante

António Alberto Costa

Delegado Regional do Centro do Instituto do Emprego e Formação Profissional

Décima Outorgante

Rosa Maria dos Reis Marques

Presidente do Conselho Diretivo da Administração Regional de Saúde do Centro



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistema de Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décima Primeira Outorgante

Maria Clara Ferreira da Silva Oliveira
Magistrada Coordenadora da Procuradoria da República na Comarca de Coimbra

Décimo Segundo Outorgante

Francisco Corte Real
Presidente do Instituto Nacional de Medicina Legal e Ciências Forenses, I.P.

Décimo Terceiro Outorgante

Rómulo Mateus
Diretor Geral da Direção Geral de Reinserção e Serviços Prisionais

Décima Quarta Outorgante

Maria José das Neves Fernandes Silva
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Arganil



Célia Nunes

Célia Nunes
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Décima Quinta Outorgante

Liliana Catarina Lote Temprilho
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Góis

Décimo Sexta Outorgante

José Francisco Tavares Rolo
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Oliveira do Hospital

Décima Sétima Outorgante

Francisca Marina Fernandes Andrade
Presidente Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Tábua

Décimo Oitavo Outorgante

Henrique Paulo do Rosário Armindo
Comandante do Comando Territorial de Coimbra

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL

Lisboa, em 18/01/2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Célia Nunes Gabinete da Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade

Célia Nunes

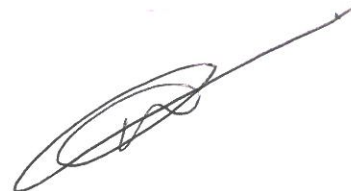
Chefe de Divisão Arquivos
Sistemas Informação

Décimo Nono Outorgante

Luís Menezes Leitão

Bastonário da Ordem dos Advogados

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



DESPACHO N.º 18/P/2021

EQUIPA PARA A IGUALDADE NA VIDA LOCAL (EIVL) CONSTITUIÇÃO DE GRUPO DE TRABALHO INTERDISCIPLINAR

1. O Protocolo de Cooperação para a Igualdade e a não Discriminação na sua cláusula quinta n.º5, com a epígrafe Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL), estipula que 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 Assembleia.

2. O Pelouro da Inclusão Social e da Igualdade do Género foi atribuído ao Vereador Dr. António Oliveira, em Reunião de Câmara de 15 de outubro de 2021.

3. Assim, determino que:

a) Nos termos do artigo 5.º “*Estruturas Informais*”, n.º 1 alínea d) do Regulamento Orgânico do Município de Tábua (despacho n.º2052/2014) de 7 de fevereiro de 2014, a constituição de um Grupo de Trabalho Interdisciplinar, é fundamental para que a equipa (EIVL) funcione bem, e seja operacional para abranger as diferentes temáticas essenciais ao desenvolvimento das medidas e ações a concretizar no âmbito da igualdade e da não discriminação, de acordo com os objetivos da **Estratégia Nacional para a Igualdade e a não Discriminação 2018-2030 “Portugal+Igual (ENIND)**, alinhada com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e concretizada em três Planos de Ação para a Igualdade entre as Mulheres e Homens 2018-2012, para a Prevenção e o combate à Violência contra as Mulheres, e a Violência Doméstica 2018-2021, para o Combate à discriminação em razão da Orientação Sexual, Identidade e Expressão de Género, e Características Sexuais 2018-2021;

b) O grupo de trabalho tem a composição seguinte:

- i) Vereador com a área da Igualdade, António Oliveira;
- ii) Conselheira/o Local para a Igualdade:
 - Conselheira Interna, Olga Nunes;
 - Conselheiro Externo, Pedro Cardoso.
- iii) Dirigentes da Câmara Municipal/ ou com funções equiparadas:
 - Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Sofia Félix;
 - Chefe de Divisão DOPGU (Urbanismo), Luísa Marques;

- Chefe de Divisão DOSUA, José Lima;
- Técnica Superior (Intervenção Social), Paula Duarte;
- Técnica Superior (Cultura), Ana Paula Neves.

iv) Elementos com reconhecida competência técnica /ou especialização nas áreas de intervenção do Protocolo de Cooperação supra mencionado:

- Investigadora/especialista nas áreas de intervenção do Protocolo, Joana Pinto Coelho;

v) Representante da Assembleia Municipal – Presidente de Junta de Freguesia de Mouronho, António Gouveia;

vi) Elementos de apoio na execução das ações, medidas e atividades a implementar, e promoção dos procedimentos necessários para o bom funcionamento da EIVL, com vista à concertação das ações/medidas entre si:

- Técnico Superior dos Recursos Humanos, Mário Serrano;
- Técnico Superior de Desporto, Rui Vaz;
- Técnica Superior/ Jurista, Alexandra Bento;
- Técnica superior da Educação e Empreendedorismo, Luísa Tarrafa.
- Técnico Superior dos Recursos Humanos, Mário Serrano;
- Técnica Superior de Juventude, Cristina Tavares.

c) Ao abrigo do n.º 2 do artigo 47.º e do artigo 159.º, ambos do CPA, a publicação deste ato em edital e na página de internet do Município.

Paços do Município de Tábua, 27 de dezembro de 2021.

O Presidente da Câmara Municipal,

Ricardo Manuel Oliveira da Silva Cruz



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 (n.º), em 2021	26
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários, em 2020	28
Mapa 5. Índice de dependência de jovens.....	29
Mapa 6. Índice de dependência de idosos/os	30
Mapa 7. Índice de dependência total	31
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)	48
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	49
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa.....	53
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 Tábua.....	24
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	27
Figura 5. Evolução dos nados-vivos por sexo.....	32
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	32
Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰).....	33
Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	34
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	34
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰).....	35
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)	36
Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai	38
Figura 13. Evolução das/os beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)	39
Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)	40

Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados	40
Figura 16. Evolução do número de divórcios registados	41
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º).....	42
Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	43
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	45
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º), em 2021	45
Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço	47
Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas (€)	50
Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %).....	52
Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (n.º)	52
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º).....	54
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade.....	54
Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo	55
Figura 28. Relação de masculinidade (%) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego	55
Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	57
Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	57
Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem.....	61
Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem	62
Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica	64
Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	66
Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	68
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 (€).....	74
Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo.....	74
Figura 40. Evolução do poder de compra <i>per capita</i>	75
Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo	78
Figura 42. Taxa de analfabetismo (%), por sexo	79
Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo	88
Figura 44. Relação de masculinidade (%) e total (n.º) 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 (%) e total (n.º) do subsídio por assistência de terceira pessoa	93
Figura 47. Relação de masculinidade (%) e total (n.º) dos/as beneficiários/as de subsídio de doença	94
Figura 48. Crimes gerais registados pelas autoridades policiais (n.º)	96
Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)	97
Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal	98
Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes desta tipologia	99
Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica	100
Figura 53. Agentes/suspeitas identificadas em crimes, em % do total de agentes/suspeitas/os identificadas/os em crimes de violência doméstica	101
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar	103
Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)	105
Figura 56. Situações de <i>bullying</i> na escola.....	112
Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	114
Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	115
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	116
Figura 60. Crenças relativamente às profissões	117

Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	119
Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade	120
Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)	121
Figura 64. Docentes por área de formação (n.º)	122
Figura 65. Estudantes praticantes de desporto escolar por modalidade (n.º)	122
Figura 66. Estudantes com necessidades educativas especiais (NEE) por ciclo de estudo (n.º) .	123
Figura 67. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	124
Figura 68. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %).....	125
Figura 69. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %).....	126
Figura 70. Praticantes de desporto (n.º)	127
Figura 71. Praticantes de desporto por modalidade (n.º)	127
Figura 72. Caracterização das empresas (n.º e %)	128
Figura 73. Normas das empresas	128
Figura 74. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação	129
Figura 75. Políticas de missão e estratégia	129
Figura 76. Recrutamento e seleção	130
Figura 77. Aprendizagem e formação	130
Figura 78. Análise de funções e remunerações.....	131
Figura 79. Desenvolvimento de carreira	131
Figura 80. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	132
Figura 81. Diálogo social e participação	133
Figura 82. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	133

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 %)	44

Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica	51
Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade	56
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	58
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	59
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev.3) e sexo (%)	59
Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	60
Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	61
Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo	63
Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo	65
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	73
Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da CIM-RC	76
Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	79
Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)	80
Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)	81
Quadro 22. Alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo	82
Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudo	83
Quadro 24. Núcleos familiares (n.º) com filhas/os por faixa etária até aos 14 anos	84
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública	85
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)	85
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI	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. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	90
Quadro 30. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	91
Quadro 31. Beneficiárias/os de subsídio de doença (n.º)	93
Quadro 32. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	94
Quadro 33. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)	95
Quadro 34. Crimes contra as pessoas por tipologia (%)	97
Quadro 35. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	99
Quadro 36. Principais preocupações de segurança	106
Quadro 37. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança.....	106
Quadro 38. Fatores que afetam a segurança das pessoas	107
Quadro 39. Comportamentos realizados para promover a segurança.....	108
Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público	108
Quadro 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada.....	108
Quadro 42. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão.....	109
Quadro 43. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público	109
Quadro 44. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho.....	110
Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	110
Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição	110
Quadro 47. Reporte dos incidentes no local de trabalho	111
Quadro 48. Entidade a quem foi reportado o incidente	111
Quadro 49. Causas que levam a não reportar o incidente	111
Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	112
Quadro 51. Tipo de violência da vítima.....	113
Quadro 52. Agente da ameaça/agressão	113
Quadro 53. Políticas de missão e estratégia.....	138
Quadro 54. Recrutamento e seleção	138
Quadro 55. Políticas de formação	139
Quadro 56. Análise de funções e remunerações.....	139
Quadro 57. Desenvolvimento de carreira.....	140
Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	141

Quadro 59. Diálogo social e participação.....	141
Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas.....	142
Quadro 61. Políticas de missão e estratégia.....	147
Quadro 62. Recrutamento e seleção	147
Quadro 63. Políticas de formação	148
Quadro 64. Análise de funções e remunerações	149
Quadro 65. Desenvolvimento de carreira.....	150
Quadro 66. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	152
Quadro 67. Diálogo social e participação.....	154
Quadro 68. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas.....	155

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.

CNPDP CJ (2020). *Relatório Anual de Avaliação da Atividade das CPCJ 2020*. Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. Lisboa, Portugal. Disponível em: <https://www.cnpdp.cj.gov.pt/relatorio-atividades>

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

Conselho da Europa (2003). *Revised European Charter on the Participation of Young People in Local and Regional Life*. Disponível em: <https://rm.coe.int/168071b4d6>

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

Ferreira, V & Almeida, H (2016). *Kit de Ferramentas para diagnósticos participativos*. Coimbra: CES – Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra.

Guerreiro, M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas* (4ª ed.). Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

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

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

Perista, H. & Silva, A. (2009). *Igualdade de Género na Vida Local: O papel dos Municípios na sua promoção*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio. *Aprova a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*.

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

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

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

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

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

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

SITES

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG). *Instrumentos de Política Pública*. Disponível em: <https://www.cig.gov.pt/area-a-cig/instrumentos-de-politica-publica/>

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

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

Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP): <https://www.iefp.pt/>

Instituto Nacional de Estatística (INE): <https://www.ine.pt/>

PORDATA: <https://www.pordata.pt/>

Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça da Direção-Geral da Política de Justiça do Ministério da Justiça (DGPJ/MJ-SIEJ): <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt>

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

