



REGIÃO DE COIMBRA, COM IGUALDADE

Relatório de Diagnóstico



2022-2025



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Região de Coimbra, com Igualdade – Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação no Município de Arganil.

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 Arganil e a Equipa para a Igualdade na Vida Local (EIVL).

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Cofinanciado por:



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

Nelson Mandela (1918-2013)

ÍNDICE

1.	Nota introdutória	6
1.1	Enquadramento legal e contextualização	7
1.1.1	Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND)	8
1.1.2	Outros instrumentos a nível internacional	12
1.2	Metodologia e objetivos	21
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA		23
2	Análise territorial	23
2.1	Enquadramento geográfico	23
2.2	Mobilidade	24
3	Dinâmicas populacionais	26
3.1	População residente	26
3.2	Natalidade, mortalidade e crescimento natural	32
3.3	Fecundidade e parentalidade	36
3.4	Matrimónio	41
3.5	Agregados domésticos e institucionais	42
3.6	População estrangeira e dinâmicas migratórias	44
3.7	Religião	47
3.8	Síntese demográfica	48
4	Dinâmicas socioeconómicas	49
4.1	Caracterização empresarial e volume de negócios	49
4.2	População ativa e emprego/ desemprego	53
4.3	Pessoal ao serviço das empresas	59
4.3.1	Trabalhadoras/es por conta de outrem	60
4.4	Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	62
4.5	Síntese socioeconómica	77
5	Educação	77
5.1	População residente: Escolaridade completa e taxa de analfabetismo	77
5.2	Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/ desistência	79

5.3	Distribuição dos 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	89
6.4	Prestações sociais.....	91
6.4.1	Rendimento Social de Inserção	91
6.4.2	Prestação social para a inclusão.....	92
6.4.3	Subsídio por assistência de terceira pessoa.....	93
6.4.4	Subsídio de doença.....	94
6.4.5	Pensionistas	95
6.5.	Síntese de ação e proteção social	96
7	Criminalidade: violência doméstica	97
7.1	Caracterização geral da criminalidade	97
7.2	Violência doméstica.....	99
7.2.1	Características das vítimas (lesados/as/ ofendidas/os)	100
7.2.2	Características do/a agressor/a (agentes/ suspeitas/os)	101
7.3	Estruturas/ respostas de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica.....	102
7.4	Síntese da criminalidade	102
8	Práticas, valores e perceções de (des)igualdades da população	103
8.1	Hábitos de conciliação entre a vida profissional (trabalho/estudo) e a sua vida pessoal e familiar.....	103
8.2	Segurança na via pública e situações de violência ou conflito no local profissional	107
8.3	Crenças ou estereótipos relativamente a desigualdade(s) de género.....	114
8.4	Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais e transexuais, queer, intersexuais, assexuais, +).....	118
9	caracterização das organizações do terceiro sector	122
9.1	Educação.....	122

9.2	Saúde	123
9.3	Cultura	125
9.4	Desporto	126
9.5	Empresas	127
9.6	Síntese das respostas aos inquéritos sobre as políticas	135
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA		136
10.	Caracterização do município na sua relação com a CIG	136
11.	Caracterização dos recursos humanos	136
12.	Práticas e valores de (des)igualdades	137
13.	Ações de Formação/ Sensibilização	141
LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL		142
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS.....		142
ANEXOS		145
Anexo I – Análise das políticas por setor		145
Anexo II – Ficha de Caracterização do Município na sua relação com a CIG		154
Anexo III – Lista de Indicadores de Políticas de Igualdade a Nível Local		156
Anexo IV – Protocolo de Cooperação com a CIG assinado		159
Anexo V – Protocolo para uma Estratégia de Combate à Violência Doméstica e de Género ..		160
Anexo VI – Constituição da equipa para a igualdade na vida local (EIVL) Erro! Marcador não definido.		
Anexo VII – Adesão à carta europeia para a igualdade dos homens e mulheres na vida local		161
Índice de Mapas		162
Índice de Figuras		162
Índice de Quadros		165
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		168
SITES		170

1. NOTA INTRODUTÓRIA

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

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/as como agentes ativos/as e beneficiários/as 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 Arganil, 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 perspetiva da IMH na contratação pública, financiamentos e linhas de apoio, incluindo fundos estruturais;
 - 1.3. Integrar a perspetiva da IMH na formação dirigida aos recursos humanos da AP;
 - 1.4. Reforçar os dispositivos que garantem a integração da perspetiva da IMH na AP;
 - 1.5. Promover uma comunicação institucional promotora da IMH, em toda a AP;
 - 1.6. Reconhecer e integrar a perspetiva interseccional;
 - 1.7. Integrar a perspetiva da IMH nas relações internacionais e na cooperação.
- 2. Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional.**
 - 2.1. Combater a segregação sexual nas profissões;
 - 2.2. Eliminar as disparidades de rendimentos entre mulheres e homens;
 - 2.3. Garantir a proteção na parentalidade e promover a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar;
 - 2.4. Promover a representação equilibrada na tomada de decisão.
- 3. Garantir as condições para uma educação e uma formação livres de estereótipos de género.**
 - 3.1. Promover uma educação escolar livre de estereótipos de género, para raparigas e rapazes;
 - 3.2. Promover dinâmicas coletivas e organizacionais que garantam a vivência de relações de igualdade entre raparigas e rapazes, nas escolas e outras instituições educativas;
 - 3.3. Incentivar práticas educativas, não formais e informais, promotoras de relações de igualdade entre raparigas e rapazes.
- 4. Promover a IMH no ensino superior e no desenvolvimento científico e tecnológico.**
 - 4.1. Integrar a perspetiva da IMH na produção científica e tecnológica;
 - 4.2. Integrar a perspetiva da IMH no ensino superior.
- 5. Promover a IMH na área da saúde ao longo dos ciclos de vida de homens e de mulheres.**

5.1. Promover projetos em IMH e produzir informação, incluindo dados estatísticos, desagregada por sexo, no domínio da saúde.

6. Promover uma cultura e comunicação social livres de estereótipos sexistas e promotoras da IMH.

6.1. Capacitar os media e criar mecanismos de sinalização de conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal;

6.2. Promover a IMH na cultura.

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

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

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

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

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

1.1. Transversalizar a temática da VMVD;

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

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

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

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

2.3. Rever o quadro legal e respetiva aplicação;

2.4. Garantir a proteção e a segurança das vítimas;

2.5. Promover o empoderamento das vítimas.

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

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

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

4. Qualificar profissionais e serviços para a intervenção.

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

5. Investigar, monitorizar e avaliar as políticas públicas.

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

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

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

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

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

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

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

2. Garantir a transversalização das questões da OIEC.

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

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

- 3.1. Capacitar as entidades empregadoras, 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.

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.

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

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

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

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

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

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

1. Em **pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego e na proteção social**, incluindo as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em vista cumprir os objetivos da Estratégia «Europa 2020», especialmente em três domínios de grande importância para a igualdade entre homens e mulheres - o emprego, a educação e a promoção da inserção social. Apresenta, para o efeito, as seguintes medidas:
 - a) Promover o emprego das mulheres de todas as faixas etárias e pôr termo às disparidades entre homens e mulheres no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;

- b) Eliminar os estereótipos sexistas e promover a igualdade entre homens e mulheres a todos os níveis da educação e da formação, bem como na vida profissional, a fim de reduzir a segregação sexista no mercado de trabalho;
 - c) Assegurar a igualdade na remuneração por trabalho igual ou por trabalho de valor igual;
 - d) Promover o empoderamento das mulheres na vida política e económica e desenvolver o espírito empresarial das mulheres;
 - e) Incentivar os parceiros sociais e as empresas a desenvolver e a aplicar efetivamente iniciativas a favor da igualdade entre homens e mulheres e a promover planos de igualdade entre homens e mulheres no local de trabalho; e ainda
 - f) Promover a igualdade de participação das mulheres e dos homens no processo de tomada de decisão a todos os níveis e em todos os domínios, a fim de utilizar plenamente todos os talentos
2. Promover um **melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar para as mulheres e para os homens ao longo da vida**, por forma a reforçar a igualdade entre homens e mulheres, aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e contribuir para responder aos desafios demográficos. Como medidas, elenca:
- a) Melhorar a prestação de serviços adequados, acessíveis e de elevada qualidade para o acolhimento de crianças em idade pré-escolar, a fim de alcançar os objetivos estabelecidos no Conselho Europeu em Barcelona em março de 2002;
 - b) Reforçar a disponibilização de estruturas de acolhimento de outras pessoas a cargo;
 - c) Promover modalidades de trabalho flexíveis e diversas formas de licença tanto para as mulheres como para os homens.
3. **Combater todas as formas de violência contra as mulheres** a fim de assegurar o pleno gozo, pelas mulheres, dos seus direitos fundamentais e de alcançar a igualdade entre homens e mulheres, tendo nomeadamente em vista um crescimento inclusivo. Para concretizar este objetivo, destaca as seguintes medidas:
- a) Adotar, implementar e acompanhar as estratégias a nível nacional e da União destinadas a eliminar a violência contra as mulheres;
 - b) Reforçar a prevenção da violência contra as mulheres e a proteção das vítimas e das potenciais vítimas, nomeadamente as mulheres pertencentes a grupos desfavorecidos;
 - c) Destacar o papel e a responsabilidade dos homens e dos rapazes no processo de erradicação da violência contra as mulheres.

▪ **CONVENÇÃO DO CONSELHO DA EUROPA PARA A PREVENÇÃO E O COMBATE À VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E A VIOLÊNCIA DOMÉSTICA – INSTAMBUL**

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

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

▪ OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

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



Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

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

2. Erradicar a pobreza

- Até 2030, erradicar a pobreza extrema mundial, considerando as pessoas que vivem com menos de 1.25 dólares por dia;
- Até 2030, reduzir pelo menos para metade a proporção de homens, mulheres e crianças de todas as idades, que vivem na pobreza, em todas as suas dimensões;
- Implementar, a nível nacional, medidas e sistema de proteção social adequados para todos e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
- Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias e serviços financeiros, incluindo microfinanciamento;
- Criar enquadramentos políticos sólidos ao nível nacional, regional e internacional, com base em estratégias de desenvolvimento a favor dos mais pobres e que sejam sensíveis às questões da igualdade do género, para apoiar investimentos acelerados nas ações de erradicação da pobreza.

5. Igualdade de Género

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

- Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis.

10. Reduzir as Desigualdades

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

16. Paz, justiça e instituições eficazes

- Reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade com ela relacionadas, em todos os lugares;

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

1.2 METODOLOGIA E OBJETIVOS

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

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



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

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

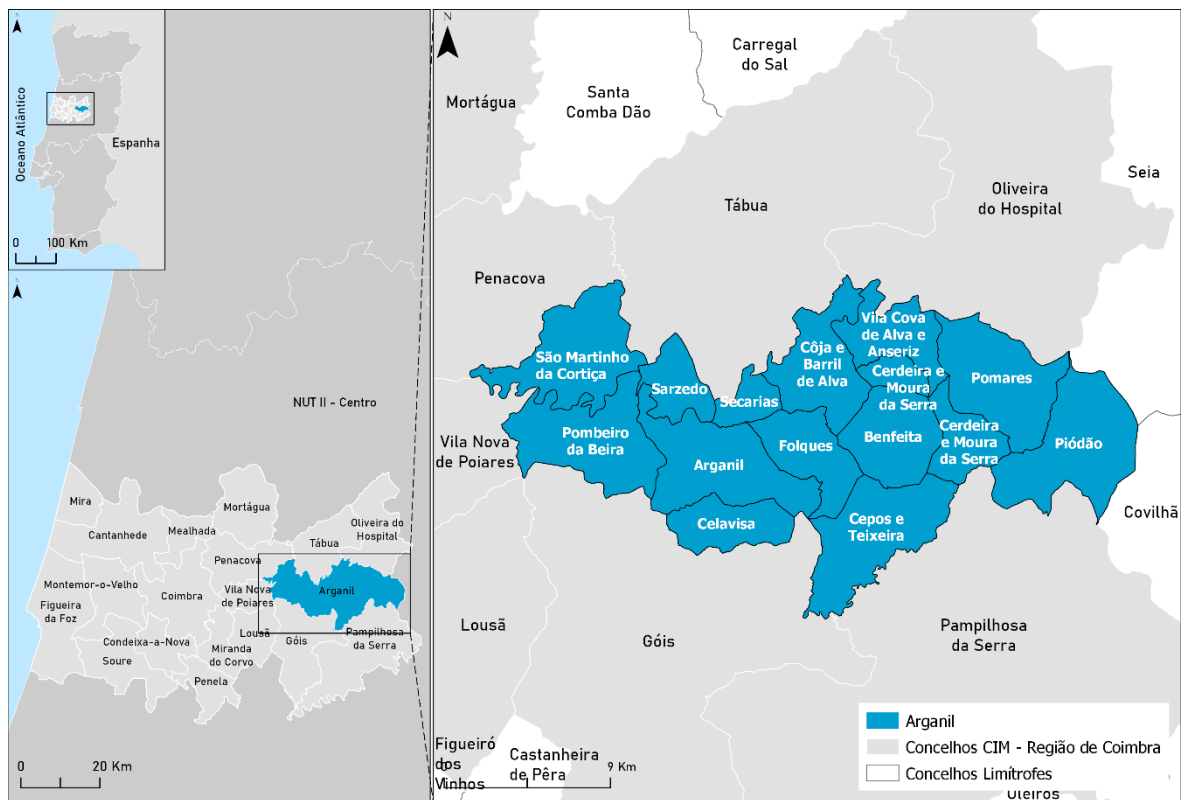
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE EXTERNA

2 ANÁLISE TERRITORIAL

2.1 ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Arganil (distrito de Coimbra) encontra-se delimitado a norte por Tábua e Oliveira do Hospital, a nordeste por Seia, a este pela Covilhã, a sudeste por Pampilhosa da Serra, a sul por Góis, a sudoeste por Lousã, a oeste por Vila Nova de Poiares e a noroeste por Penacova. 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. Arganil é constituído por uma área territorial de 332,84 km², correspondendo a 7,68% da área da CIM-RC. Este município é composto por 14 freguesias e uniões de freguesia: Arganil, Benfeita, Celavisa, Cepos e Teixeira, Cerdeira e Moura da Serra, Côja e Barril de Alva, Folques, Piódão, Pomares, Pombeiro da Beira, São Martinho da Cortiça, Sarzedo, Secarias, Vila Cova de Alva e Anceriz (**Mapa 1**).

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 (46,1%), seguindo-se o mesmo como passageiro (18,5%). O transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (16,6% e 10,5%, 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.

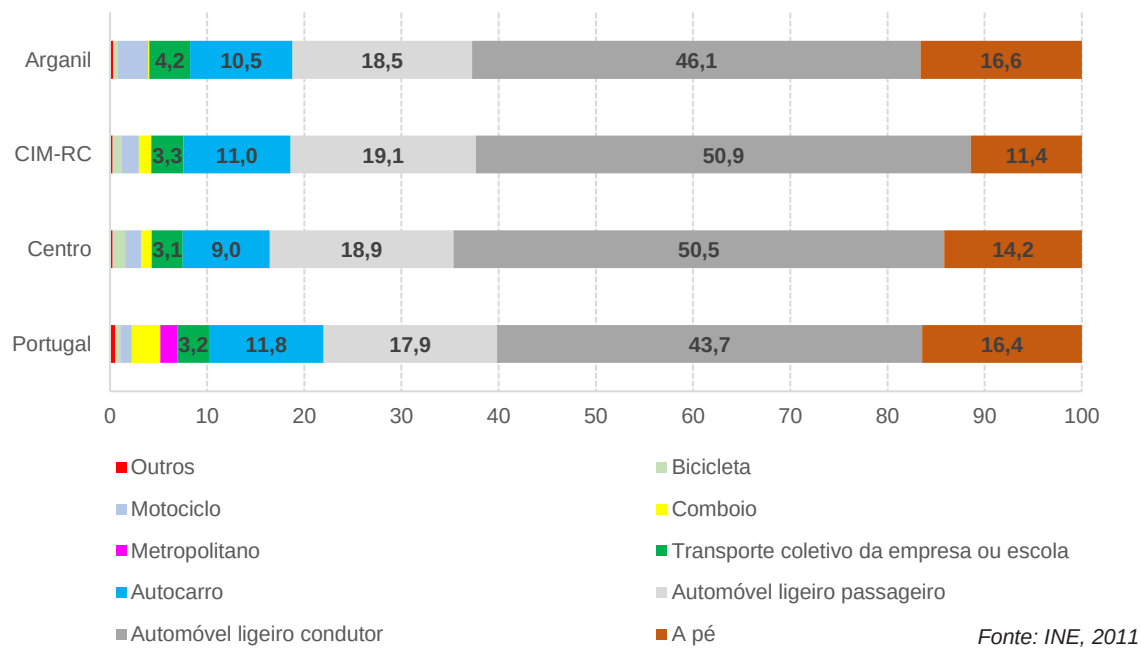
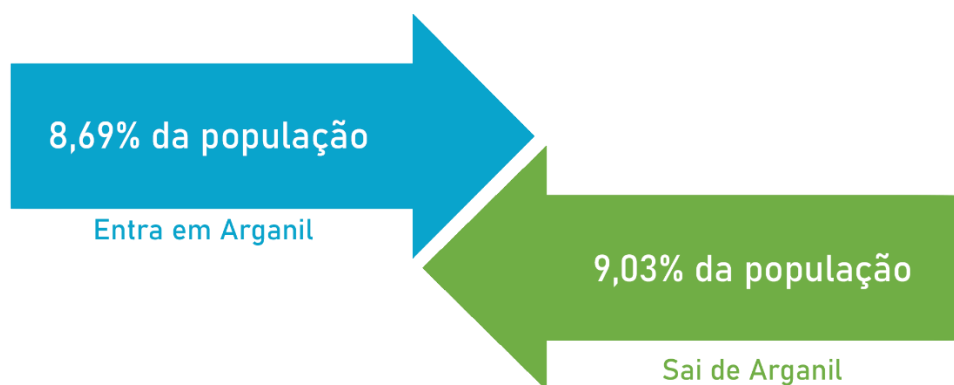


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saiu do município (9,03%) foi superior à proporção da população residente que entrou (8,69%) – **Figura 3**.



Fonte: INE, 2011

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

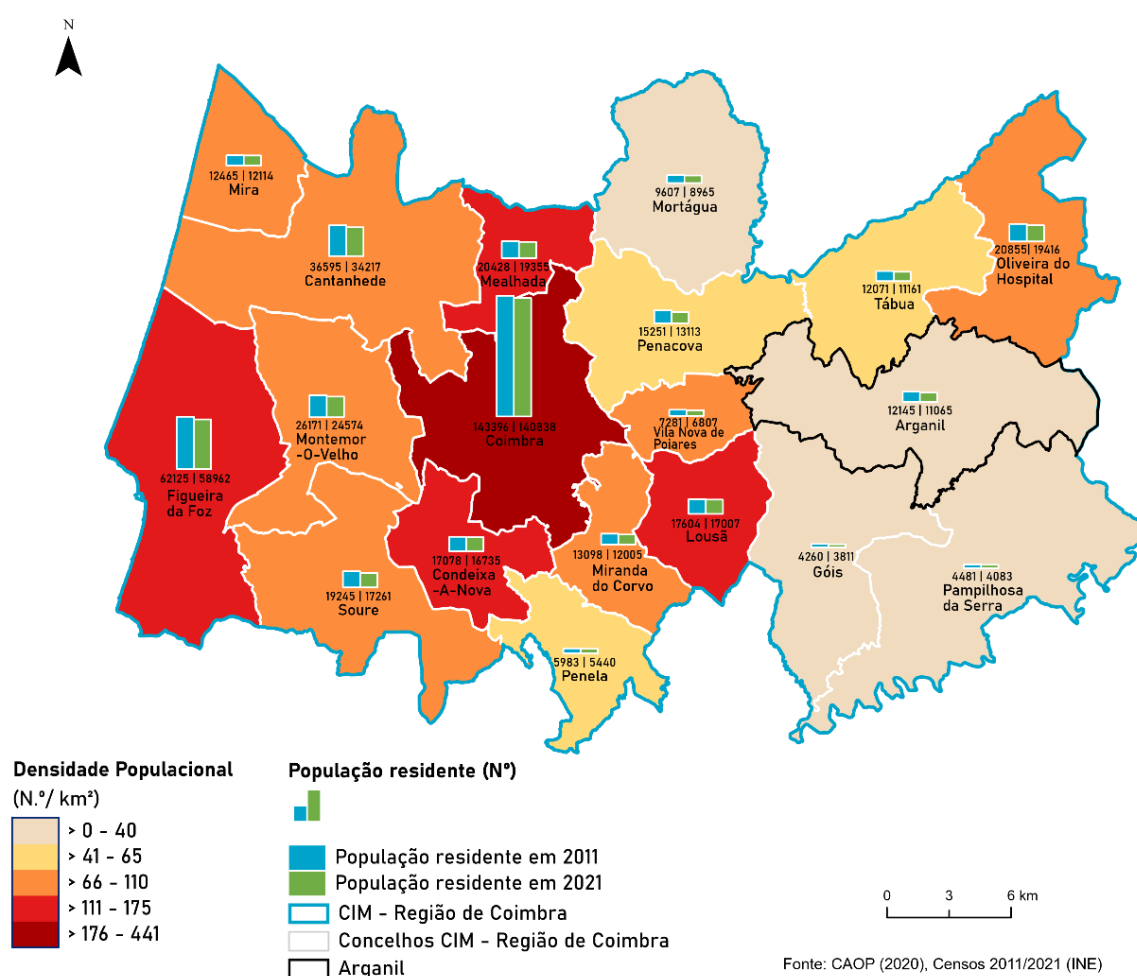
3 DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1 POPULAÇÃO RESIDENTE

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

Em 2021, residiam 11 065 pessoas no município de Arganil, menos 1 080 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Arganil (33,24 hab./km²) é uma das mais baixas em relação aos municípios que compõem a CIM-RC.

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

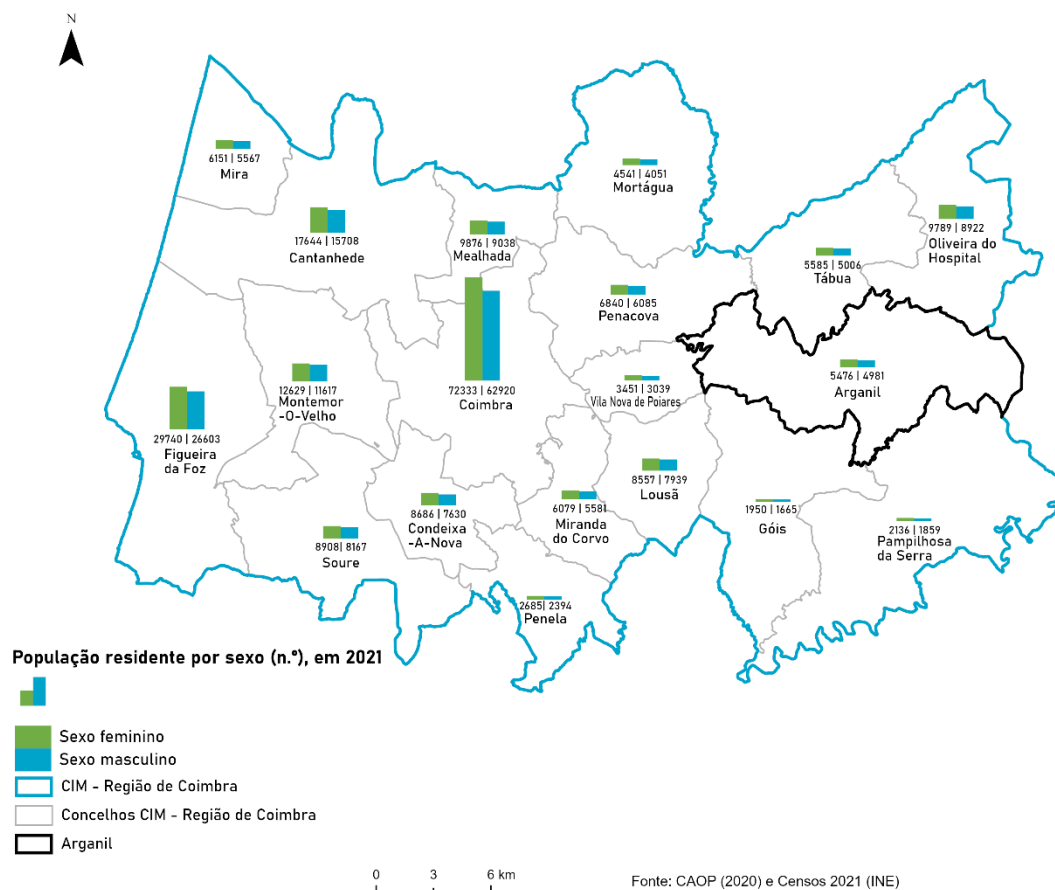


² Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência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

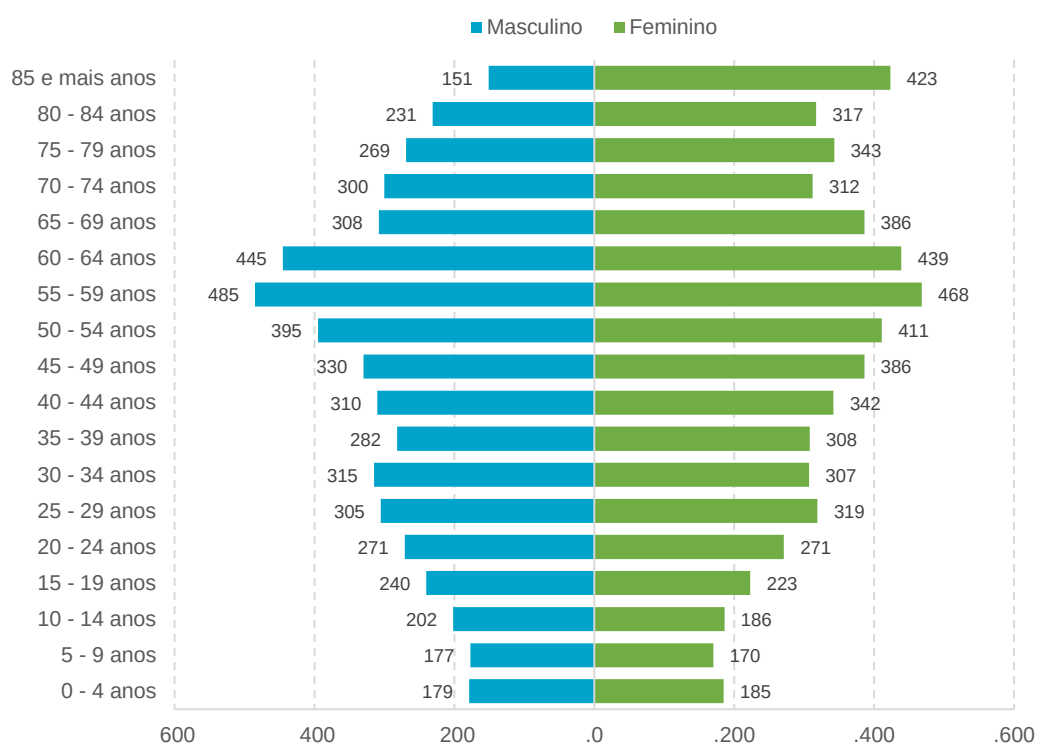
³ Intensidade do povoamento expressa pela relação entre o número de habitantes de uma área territorial determinada e a superfície desse território (habitualmente expressa em número de habitantes por quilómetro quadrado).

Analisando os dados da população residente por sexo, verifica-se que, em 2021, residiam 4981 homens e 5476 mulheres no município de Arganil.

Mapa 3. População residente por sexo (n.º)



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 5 aos 19 anos, dos 30 aos 34 e dos 55 aos 64 anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (423 mulheres), face ao número de homens na mesma faixa etária (151 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 Arganil é composto por uma população envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.



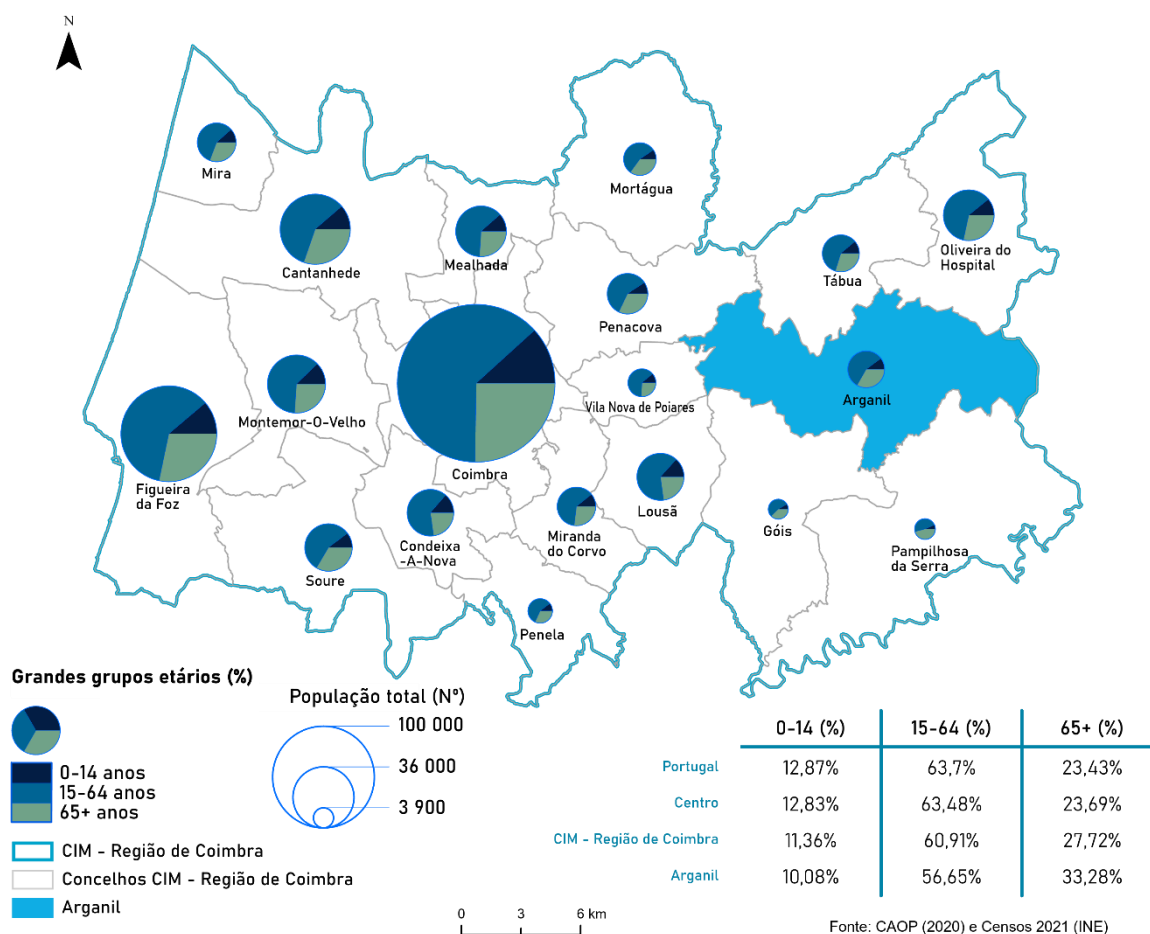
Fonte: INE, 2020

Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁴ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Arganil registou 56,65% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 33,28% com 65 e mais anos e 10,08% 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.

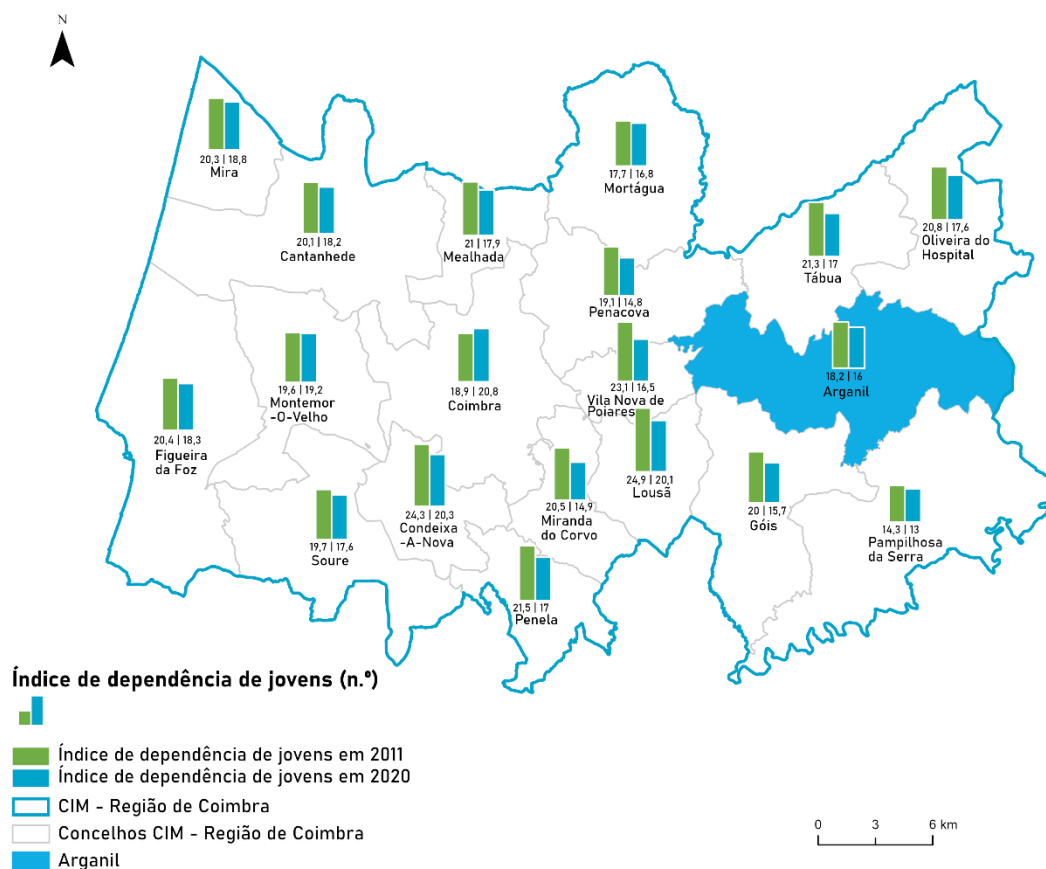
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários



No que concerne ao índice de dependência de jovens⁵, em 2020, o município de Arganil fixou-se nos 16, valor inferior ao registado em 2011 (18,2). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 16 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 18,2 (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

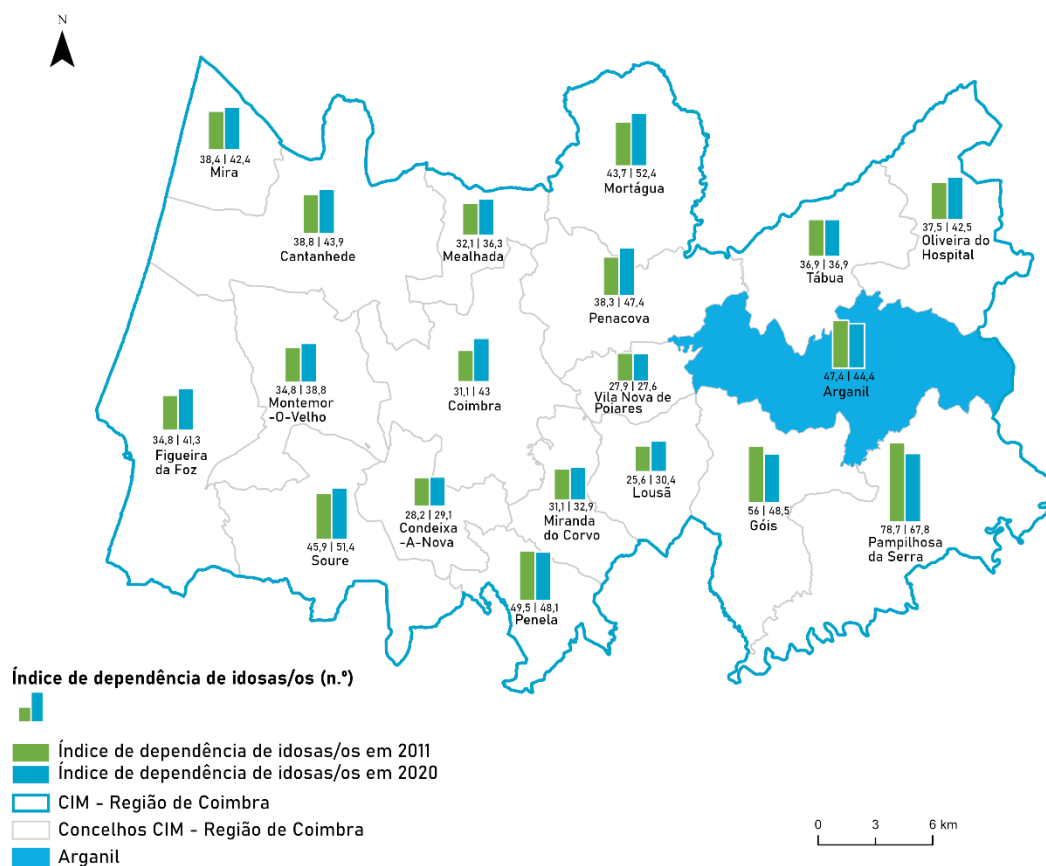


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Relativamente ao índice de dependência de idosos/os⁶ verifica-se que, em 2020, o município de Arganil registava 44,4 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idade entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, este índice registou um pequeno decréscimo (-3 idosos), 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

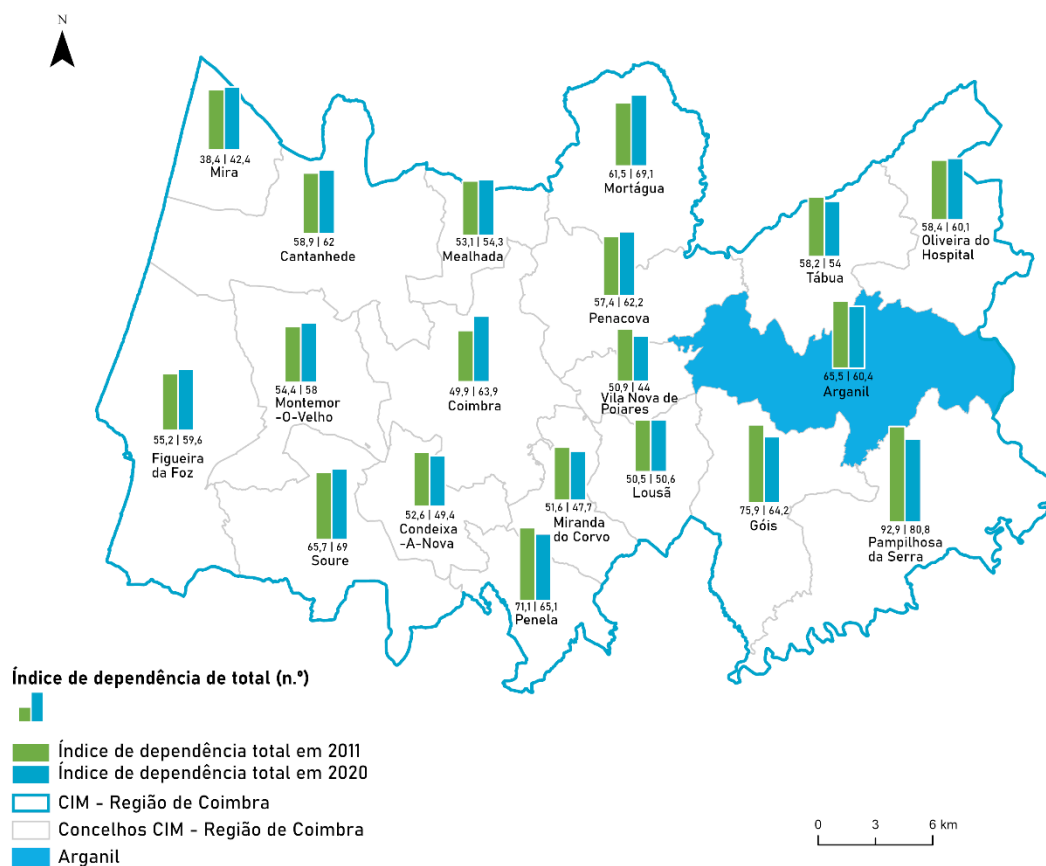


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

Por último, o índice de dependência total⁷ no município de Arganil, no ano de 2020, fixou-se nas 60,4 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 (-5,1), contrariamente ao que se verificou na maioria dos concelhos da CIM-RC. Arganil é o nono município da CIM-RC que apresenta o maior índice de dependência total.

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

Mapa 7. Índice de dependência total



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

3.2 NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa a evolução do número de nados-vivos⁸ por sexo entre 2011 e 2021. Como se pode observar, esse número foi variando ao longo do período temporal em análise, atingindo um número máximo em 2018 (100 nados-vivos). Analisando os dados por sexo, verifica-se que, de um modo geral, há mais nados-vivos do sexo masculino do que do sexo feminino, embora em 2011, 2013, 2016 e 2020 se tenha registado o oposto.

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

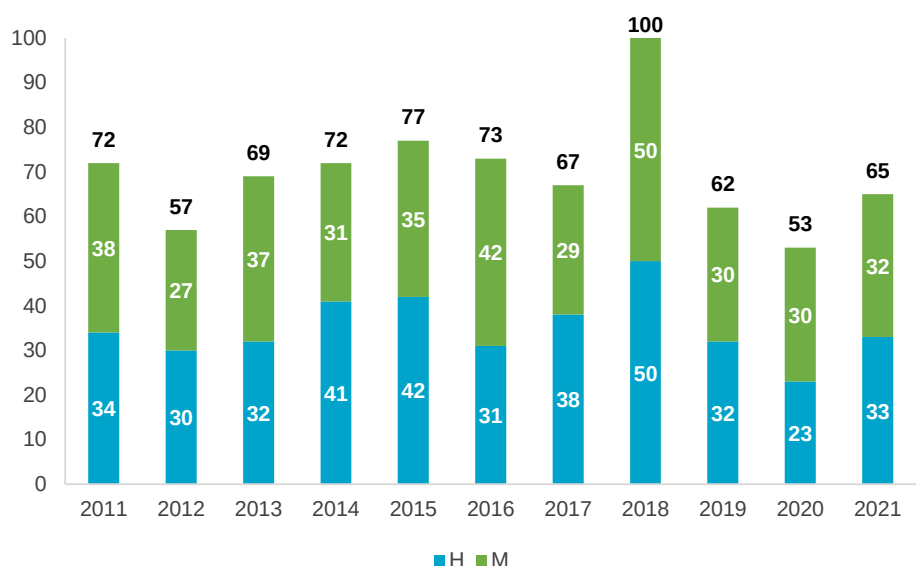


Figura 5. Evolução dos nascidos-vivos por sexo

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

O município de Arganil 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 180 pessoas em 2021, com 65 nascidos-vivos e 245 óbitos.

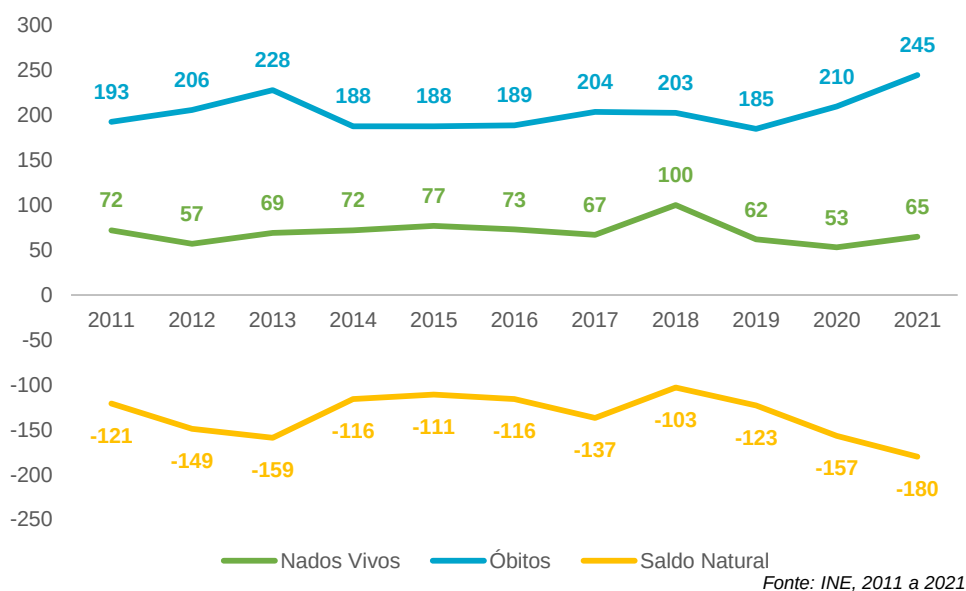


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

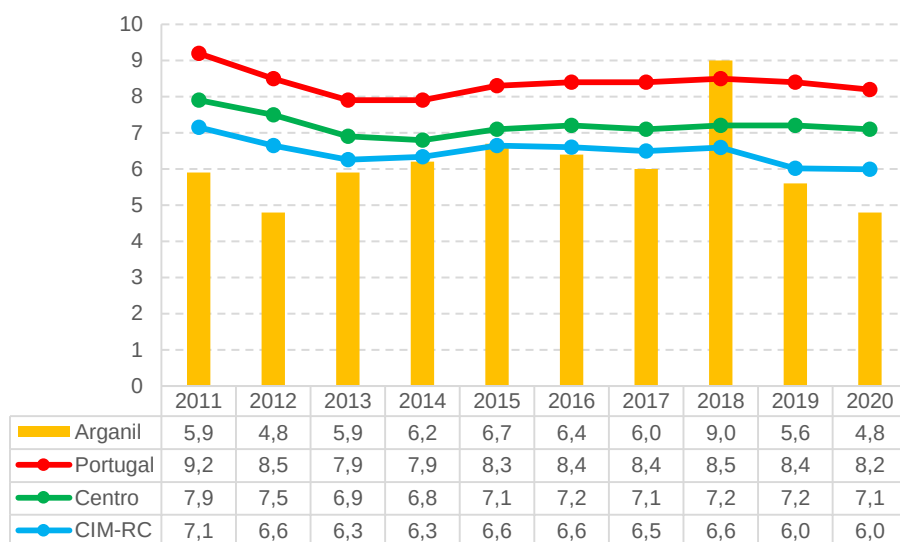
⁹ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

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 **Figura 7 e Figura 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Arganil situou-se em 4,8‰, ou seja, foram contabilizados 4,8 nascimentos por cada mil habitantes (valor mais baixo do período em análise, assim como em 2012). Este valor é mais baixo do que as taxas registadas na CIM-RC, na região Centro e em Portugal - 6‰, 7,1‰ e 8,2‰, respetivamente. De realçar que, tal como se verificou anteriormente relativamente ao número de nados-vivos, no ano de 2018 observou-se um incremento muito acentuado da taxa bruta de natalidade (9‰), que não se verificou nas unidades geográficas de referência.

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



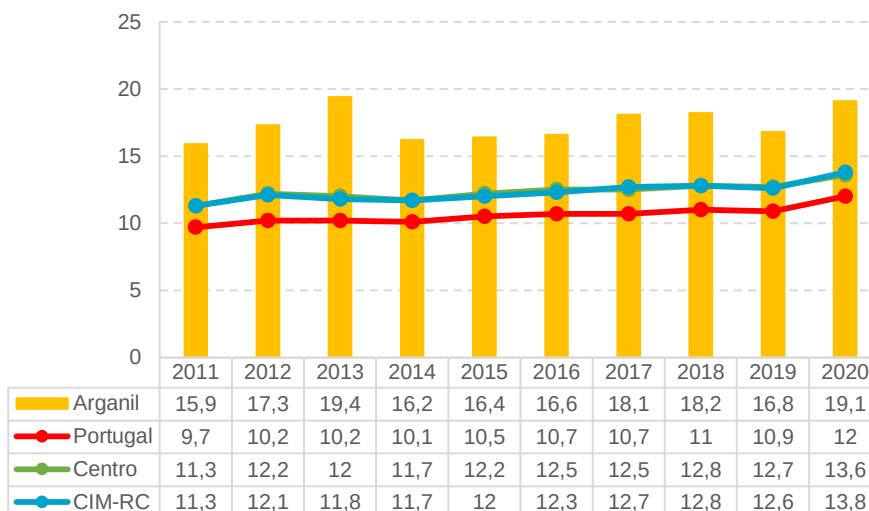
Fonte: INE, 2011 a 2020

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

No que consta à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Arganil, esta fixou-se em 19,1‰, o que significa que foram contabilizados 19,1 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 bastante superior. A taxa bruta de mortalidade tem vindo sempre a aumentar, embora em 2014 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).

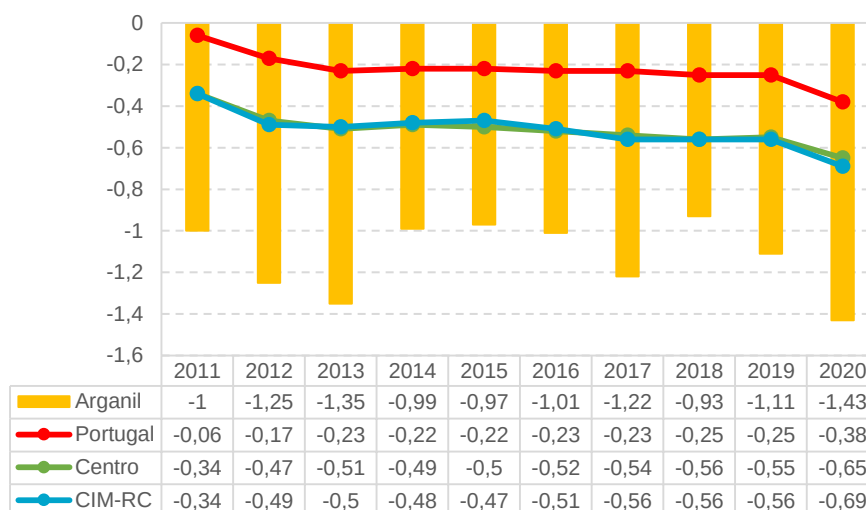
¹² Número de óbitos observado durante um determinado período de tempo, normalmente um ano civil, referido à população média desse período (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 (10³) habitantes).



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 Arganil, a taxa de crescimento natural no período em análise foi sempre negativa, situando-se nos -1,43% 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.

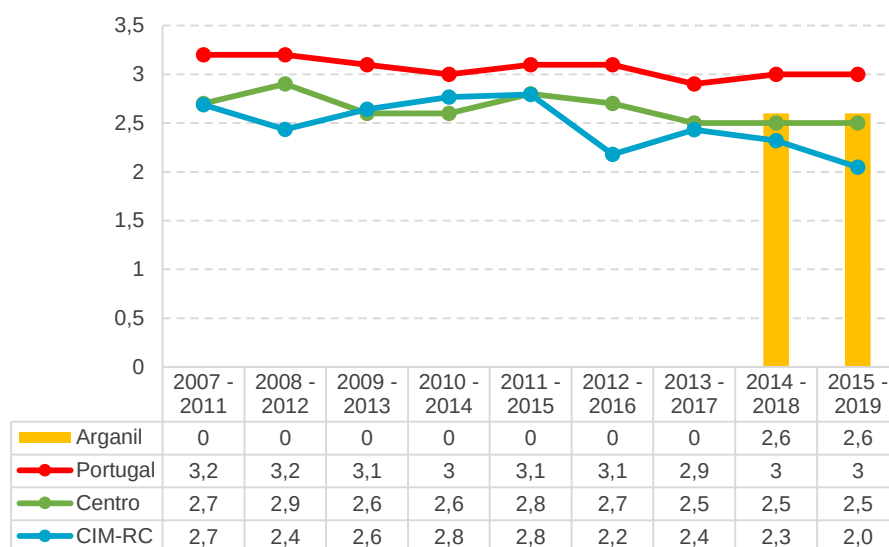


Fonte: INE, 2011 a 2020

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 Arganil, fixou-se nos 2,6‰, o que significa que foram registados 2,6 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1000 nados-vivos. Este valor, quando comparado com a taxa da CIM-RC e da região Centro, mostra ser mais elevado (2‰ e 2,5‰, respetivamente), mas mais baixo do que o registado no território nacional (3‰). Entre 2007 e 2017, o município não registou nenhum óbito de crianças com menos de 1 ano de idade, sendo que entre 2014 e 2018 atingiu o valor registado no período seguinte (2015-2019), ou seja, 2,6‰ (**Figura 10**).



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

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

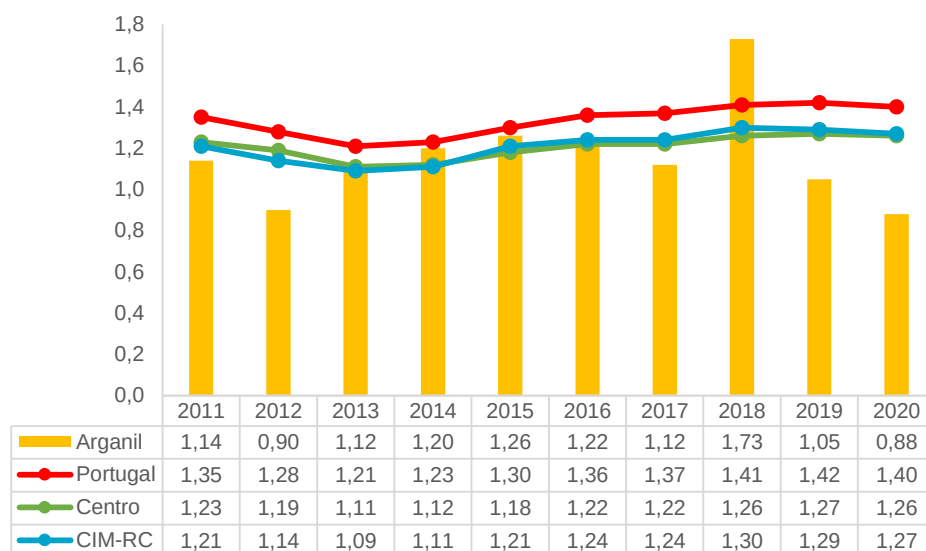
3.3 FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade¹⁵. Em 2020, no município de Arganil o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 0,88. Em relação à CIM-RC (1,27), à região Centro (1,26) e ao território nacional (1,40) este valor é inferior. O índice foi variando ao longo do tempo, atingindo um número máximo em 2018 (1,30), sendo que nos anos posteriores diminuiu.

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

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 da mãe dos 20 aos 24 anos revelou ser o que registou um maior número de filhas/os (32,8%), enquanto que o grupo etário do pai com um maior registo foi o dos 30 aos 34 anos (29,2%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para o aumento da idade para ter filhos/as, mais visível na faixa etária dos 35 aos 39 anos (8,2 p.p.). Nos grupos etários dos 25 aos 29 anos, dos 30 aos 34 anos e dos 20 aos 24 anos houve uma diminuição do número de nascimentos (-14,4 p.p., -1,3 p.p. e -0,9 p.p., respetivamente). Relativamente ao sexo feminino, a tendência é para ter filhas/os mais cedo do que o sexo masculino, principalmente no grupo etário dos 20 aos 24 anos (18,9 p.p.). O maior decréscimo foi registado no grupo etário dos 30 aos 34 anos (-12,5 p.p.).

Grupo etário	Grupo etário da Mãe				Grupo etário do Pai			
	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)	2011 (%)	2015 (%)	2021 (%)	Variação (2021-2011)
10 - 14 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0	0	0	0
15 - 19 anos	2,8	3,0	4,7	1,9				
20 - 24 anos	13,9	8,0	32,8	18,9	5,6	6,5	4,6	-0,9
25 - 29 anos	40,3	19,0	31,3	-9,0	37,5	14,3	23,1	-14,4
30 - 34 anos	37,5	23,0	25,0	-12,5	30,6	24,7	29,2	-1,3
35 - 39 anos	4,2	19,0	6,3	2,1	19,4	29,9	27,7	8,2
40 - 44 anos	1,4	5,0	0,0	-1,4	5,6	14,3	9,2	3,7
45 - 49 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	5,2	6,2	4,8
50 - 54 anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0
55 e mais anos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
Ignorada	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
Total (N)	72	77	64	-8	72	77	64	-8

Fonte: INE,

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

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade da mãe e do pai em 2020, pode-se constatar que no caso do sexo feminino a idade preferencial para ter filhas/os incide nas faixas etárias compreendidas entre os 25 e os 34 anos, totalizando 33 mães. Quanto ao sexo masculino, destacam-se as faixas etárias dos 25 aos 39 anos, perfazendo 41 pais (18 pais apenas na faixa etária dos 30 aos 34 anos). De realçar ainda que se contabilizam 3 pais e 8 mães com menos de 24 anos. Outra particularidade observada é o número de mães na faixa etária dos 40 aos 44 anos (2 mães), e de pais nas faixas etárias dos 40 aos 49 anos (9 pais).

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que ambos têm maioritariamente o ensino secundário concluído (45% e 42%, respetivamente). No caso da escolaridade da mãe, a proporção do ensino básico e superior concluídos são equivalentes (28% e 27%, respetivamente). Já no caso da escolaridade do pai, as diferenças são maiores: 41% concluíram o ensino básico e 17% o ensino superior.

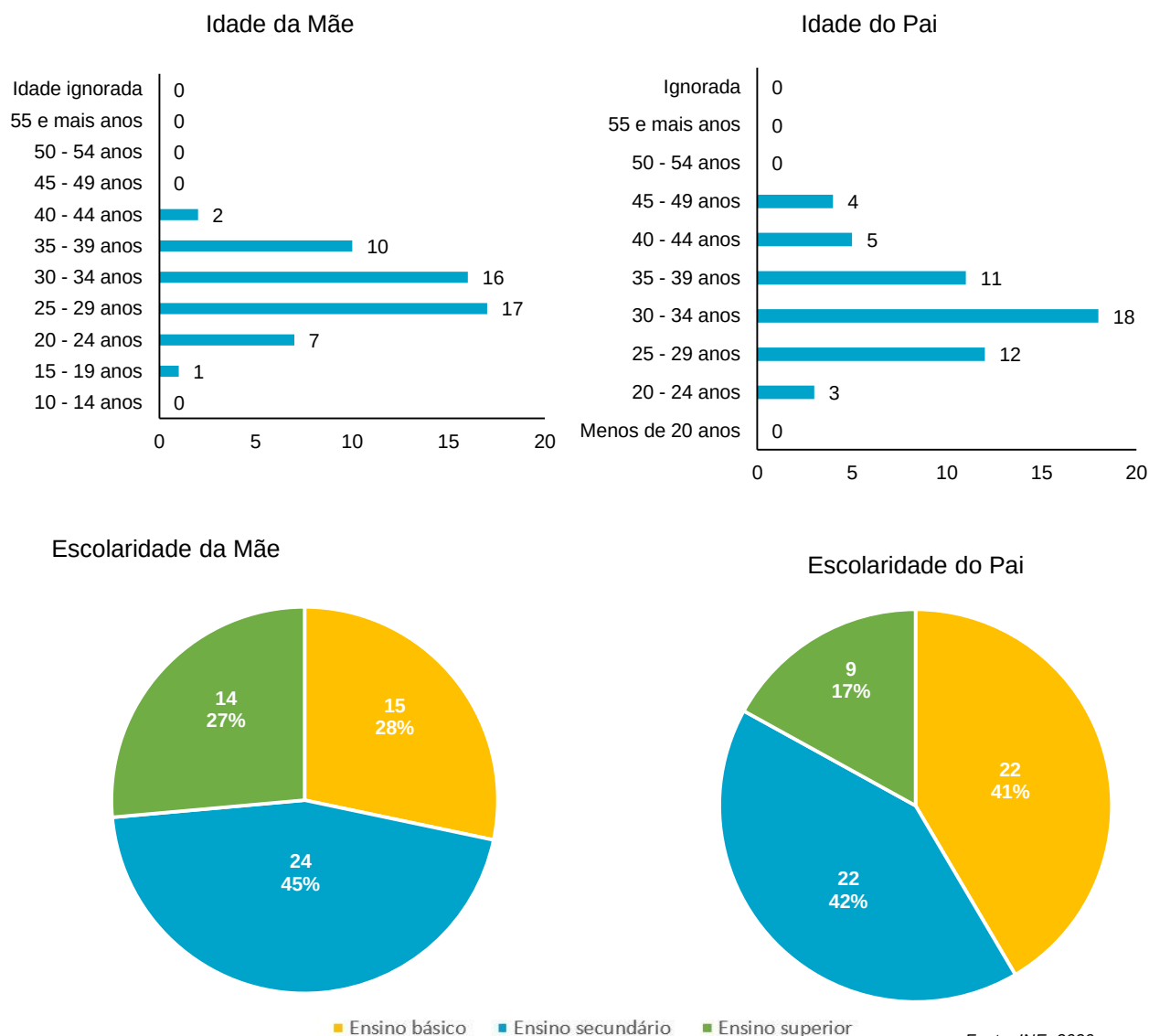


Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai, em 2020

A oscilação da natalidade implicou um decréscimo do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (**Figura 13**). Em 2020 foram registadas/os 110 beneficiárias/os, menos 34 face ao número de 2014. O ano de 2018 foi o que contabilizou o valor mais elevado (195), enquanto que 2020 registou o mais baixo. Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior ao número de beneficiários de 2014 a 2020.

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

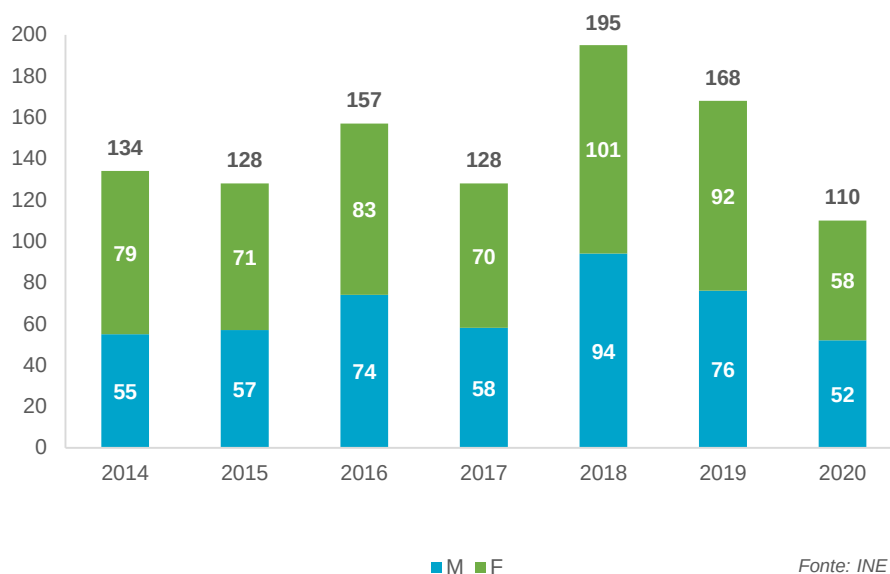
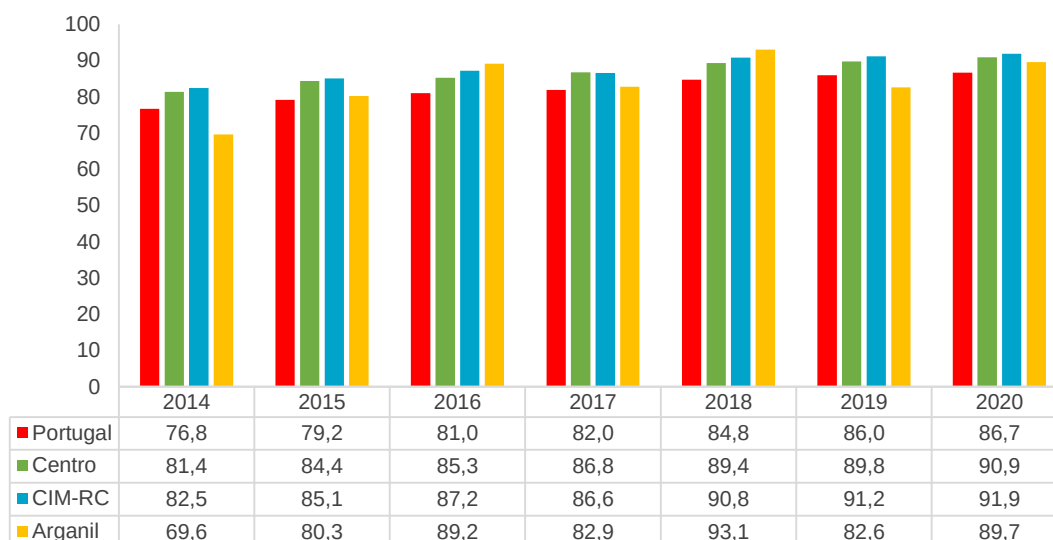


Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social

Na **Figura 14** apresenta-se a relação de masculinidade¹⁷ das/os beneficiárias/os de licença parental inicial. Como se pode observar, em 2020, no município de Arganil, a relação de masculinidade fixou-se nos 89,7 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 Arganil (93,1%), 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).

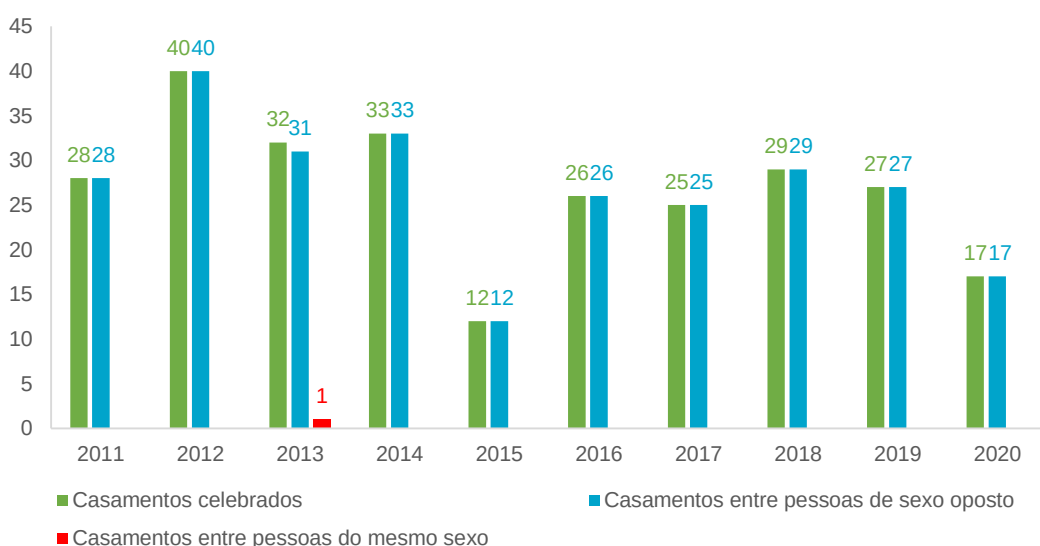


Fonte: INE, 2014 a 2020

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 (12), sendo que o ano de 2012 foi o que registou o maior número (40). Em quase todos os anos em análise, os casamentos celebrados foram entre pessoas de sexo oposto, com a exceção do ano de 2013 em que foi registado um casamento entre pessoas do mesmo sexo.



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 Arganil entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se o intervalo de 2013 até 2015, no qual os divórcios aumentaram exponencialmente, atingindo o número mais elevado de 27 divórcios. No ano mais recente registaram-se 14 divórcios.

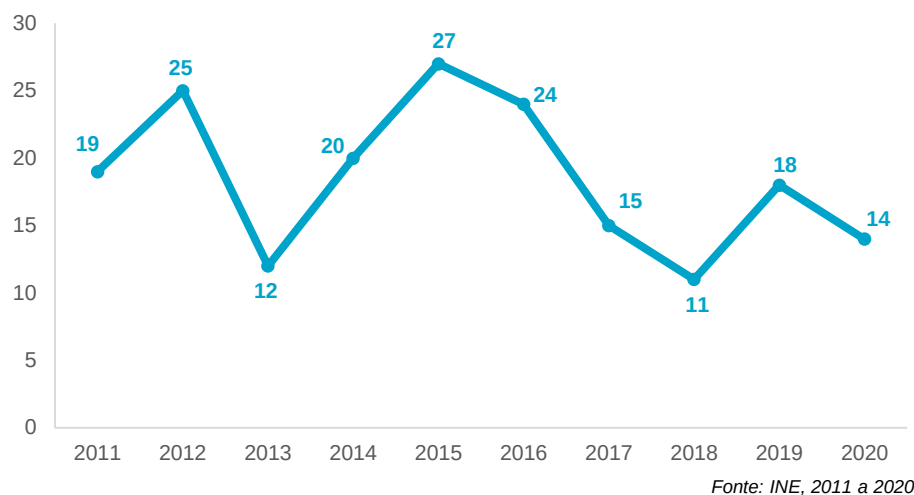


Figura 16. Evolução do número de divórcios registados

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 Arganil, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (37,75%) e de 1 pessoa (27,80%), 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.

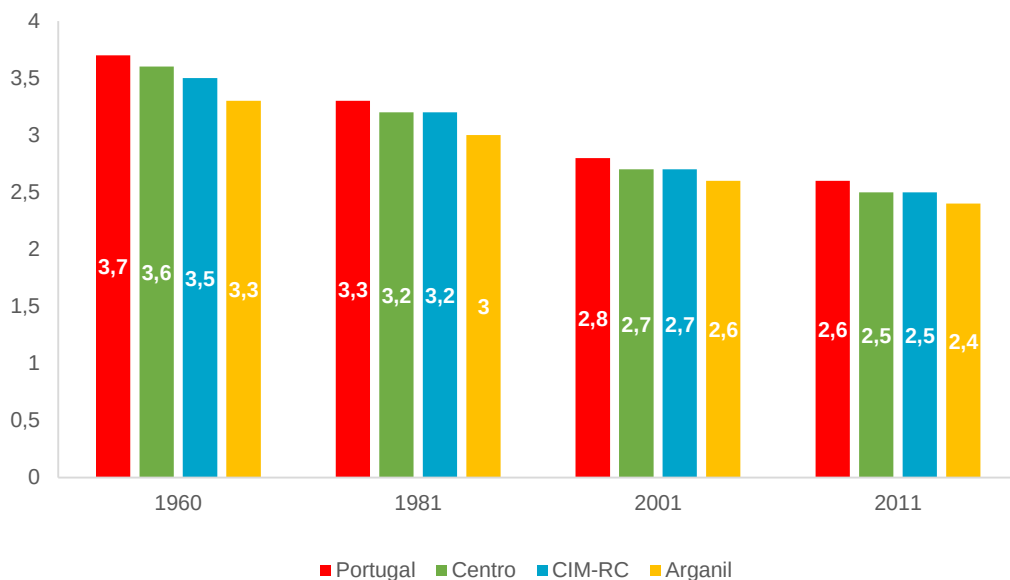
Unidade geográfica	1 pessoa		2 pessoas		3 pessoas		4 pessoas		5 ou mais pessoas	
	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021	2011	2021
Portugal	21,44	24,77	31,59	33,33	23,88	21,56	16,60	14,75	6,49	5,59
Centro	21,59	25,23	33,27	35,17	23,11	20,70	16,53	14,26	5,50	4,64
CIM – Região de Coimbra	22,19	25,90	33,20	35,29	23,45	20,78	15,91	13,66	5,25	4,37
Arganil	24,64	27,80	36,58	37,75	20,89	18,60	13,00	11,84	4,90	4,01

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

Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)

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

Em 2011, a dimensão média das famílias no município de Arganil era de 2,4 – valor inferior ao registado na CIM-RC, na região Centro (2,5) e no território nacional (2,6). No entanto, comparando com os dados registados em 1960, verifica-se uma diminuição da dimensão média das famílias clássicas, em todas as unidades geográficas de referência, seguindo a mesma tendência em 1981, 2001 e 2011.



Fonte: Pordata, 1960, 1981, 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 Arganil fixou-se nos 19,95% em 2011, valor inferior ao registado na CIM-RC (22,19%), na região Centro (21,59%) e em Portugal (21,44%). Em relação aos anos anteriores em análise, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+7,21 p.p. face a 1981), seguindo a tendência das unidades geográficas de referência. De realçar ainda que o peso das famílias unipessoais com mais de 65 anos foi de 11,30% em 2011, o que significa que mais de 50% destas famílias correspondem a pessoas idosas isoladas. A CIM-

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

Unidade geográfica	Famílias Unipessoais			Famílias Unipessoais + 65 anos			Var. (p.p.)	
	1981	2001	2011	1981	2001	2011	Fam. Uni.	Fam. Uni. 65+
Portugal	12,97	17,30	21,44	6,74	8,79	10,06	8,47	3,33
Centro	13,82	17,93	21,59	8,42	10,52	11,77	7,77	3,35
CIM - Região de Coimbra	13,70	18,43	22,19	8,00	10,12	11,62	8,49	3,62
Arganil	12,74	16,47	19,95	9,26	9,10	11,30	7,21	2,04

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 432 pessoas com estatuto legal de residente, de 2014 para 2020, e de, 152 pessoas no caso da população estrangeira que solicitou estatuto de residente.

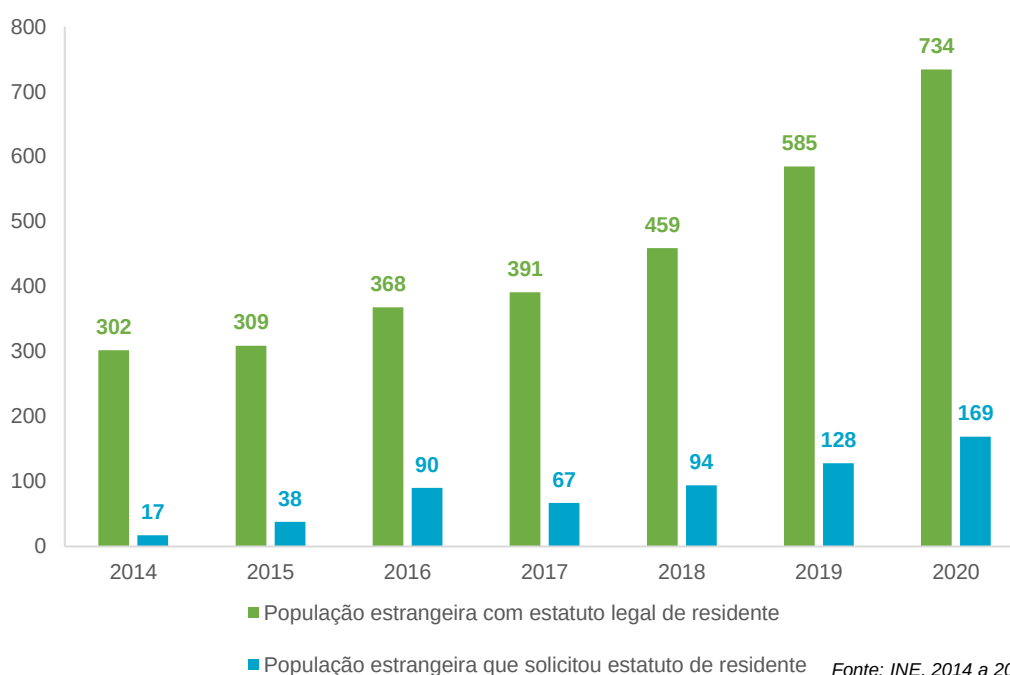


Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

Analisando os dados de 2011 e 2021 por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo masculino é superior ao do sexo feminino. Em 2021 contabilizavam-se 309 homens e 299 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir no município de Arganil (**Quadro 4**). Pelo contrário, nas unidades geográficas de referência prevalecem residentes com nacionalidade estrangeira do sexo feminino.

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2011	2021	2011	2021
Portugal	206 699	283 325	188 350	271 974
Centro	28 235	44 547	26 673	43 057
CIM - Região de Coimbra	4 906	7 850	4 686	7 400
Arganil	171	299	187	309

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 429 residentes (58,4%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a cabo verdiana com apenas 1 residente (0,1%).

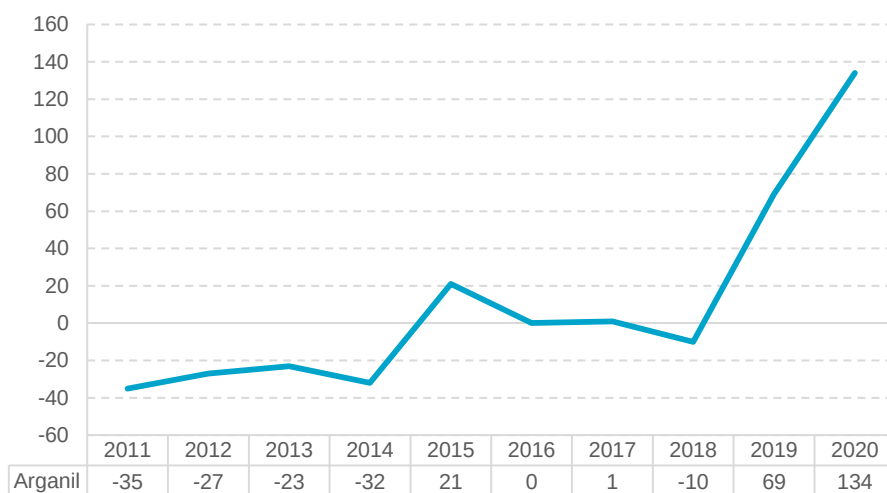
Reino Unido		429 residentes 58,4%
Brasil		48 residentes 6,5%
China		9 residentes 1,2%
Ucrânia		7 residentes 1,0%
Roménia		4 residentes 0,5%
Angola		3 residentes 0,4%
Cabo Verde		1 residente 0,1%
Outros países		233 residentes 31,7%

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 Arganil, em 2020, situou-se positivamente nas 134 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 2011 como o mais crítico (-35 pessoas).

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



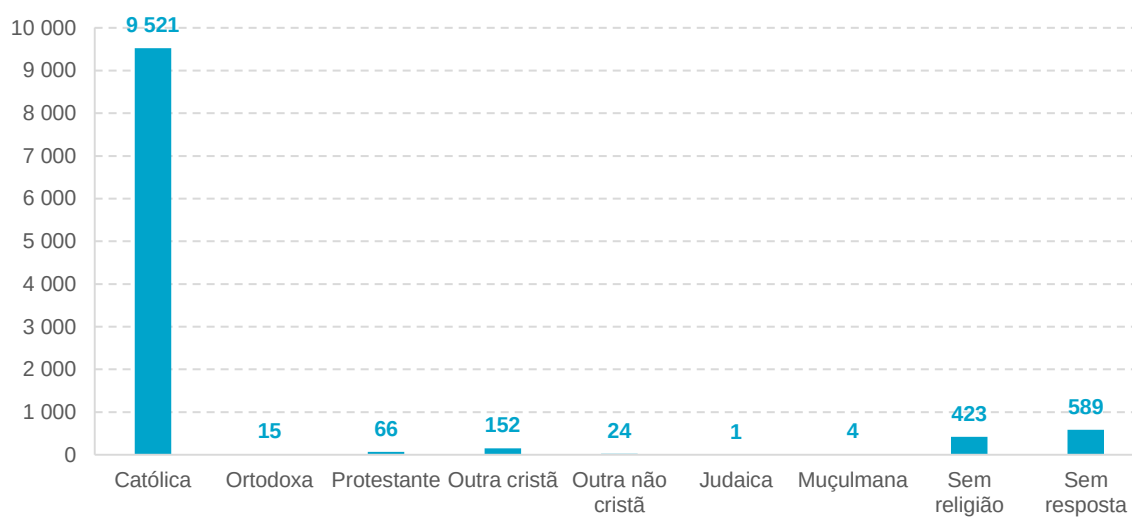
Fonte: INE, 2011 a 2020

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 Arganil tinha 9 521 residentes com 15 e mais anos de idade da religião católica e 423 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (1 pessoa e a muçulmana (4 pessoas).



Fonte: INE, 2011

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

3.8 SÍNTESE DEMOGRÁFICA

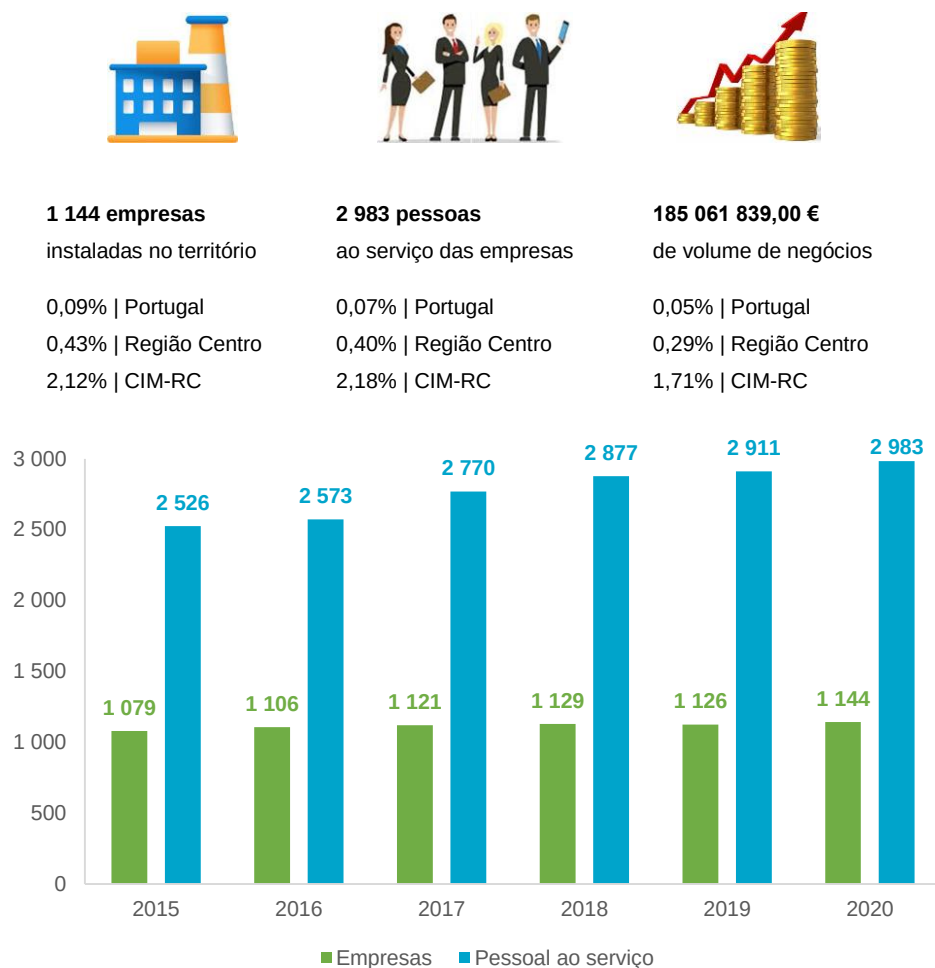
Meio de transporte mais utilizado 46,1% automóvel ligeiro condutor	8,69% da população entra 9,03% da população sai	33,24 hab./km ² densidade populacional 11 065 população residente	92,2% relação de masculinidade da população residente
16 índice de dependência de jovens	44,4 índice de dependência de idosas/os	60,4 índice de dependência total	-180 saldo natural
4,8‰ taxa bruta de natalidade	19,1‰ taxa bruta de mortalidade	-1,43% taxa de crescimento natural	2,6‰ taxa quinquenal de mortalidade infantil
0,88 índice sintético de fecundidade	17 mães com idade entre 25 e 29 anos 18 pais com idade entre 30 e 34 anos	Ensino secundário Escolaridade da mãe e do pai	110 beneficiárias/os de licença parental inicial
89,7% relação de masculinidade beneficiárias/os de licença parental inicial	1 casamento entre pessoas do mesmo sexo, em 2013	14 divórcios registados	37,75% agregados domésticos privados de 2 pessoas
2,4 dimensão média das famílias clássicas	11,30% famílias unipessoais com mais de 65 anos	734 pessoas estrangeiras com estatuto legal de residente	169 pessoas estrangeiras que solicitaram estatuto de residente
População estrangeira em 2021: 309 homens e 299 mulheres	58,4% da população estrangeira residente com nacionalidade inglesa	134 saldo migratório	9 521 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 1 144 empresas no município de Arganil, o que corresponde a 2,12% das empresas da CIM-RC. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município registaram-se 2 983 pessoas e um volume de negócios de 185 061 839 €.

Analisando a evolução, verifica-se que de 2015 para 2020, foi registado um aumento gradual de 457 pessoas ao serviço, observando-se o mesmo em relação às empresas, com um aumento de 65 empresas apesar do ligeiro decréscimo registado em 2019.



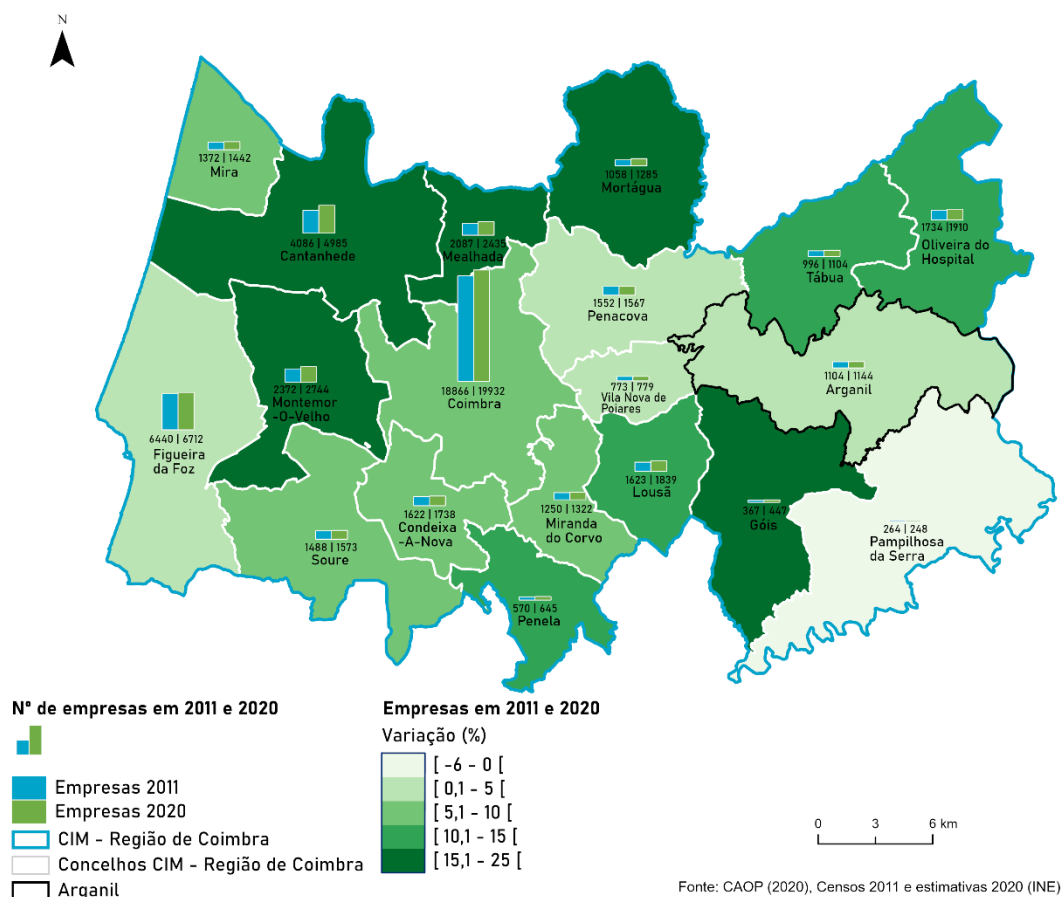
Fonte: INE, 2015 a 2020

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

²⁰ Entidade jurídica (pessoa singular ou coletiva) correspondente a uma unidade organizacional de produção de bens e/ou serviços, usufruindo de uma certa autonomia de decisão, nomeadamente quanto à afetação dos seus recursos correntes. Uma empresa pode exercer uma ou várias atividades, em um ou em vários locais.

Em comparação com o ano de 2011, o município de Arganil contabilizou um aumento de 40 empresas, ou seja, de 3,6% (**Mapa 8**).

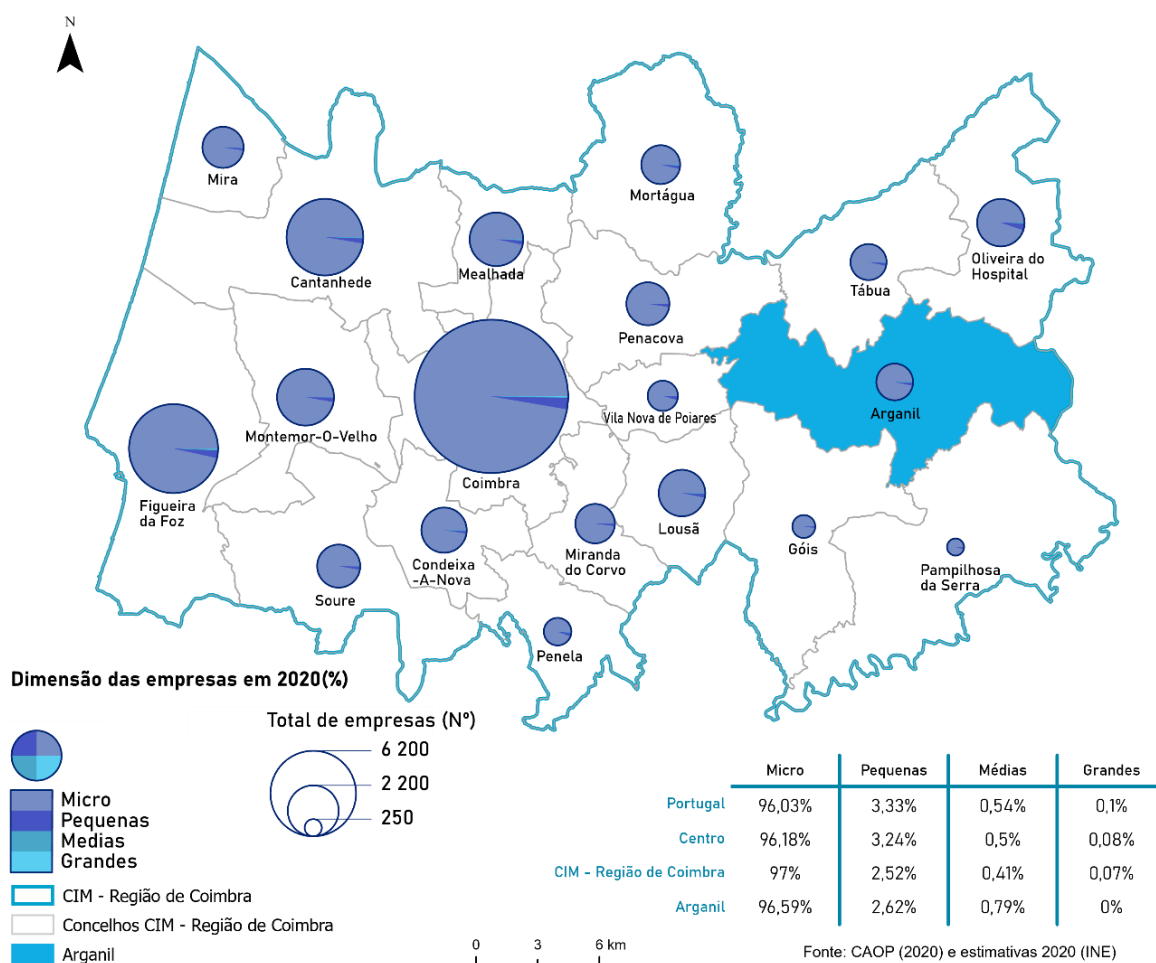
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)



O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria destas presentes no município de Arganil corresponde a microempresas (96,59%), 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 (2,62%) e as médias empresas (0,79%), sendo que as grandes empresas não têm representatividade no município (0%).

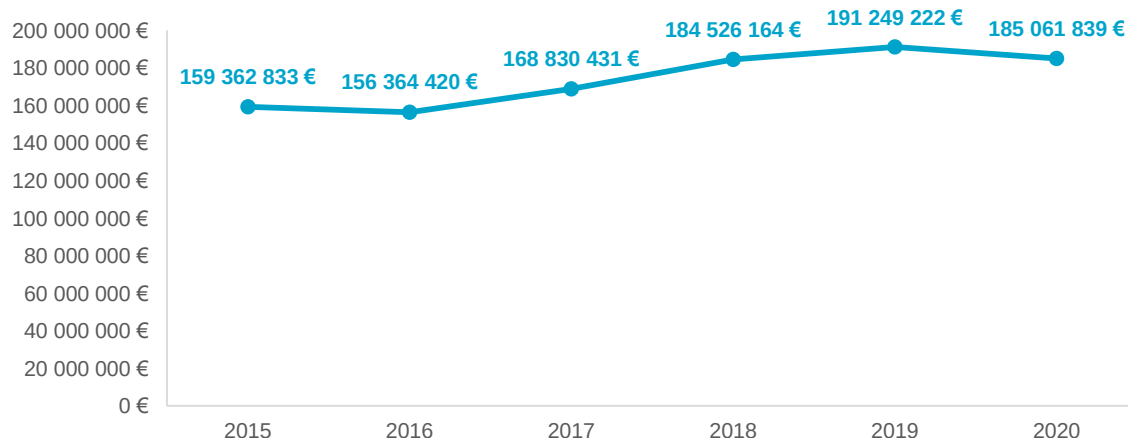
²¹ A categoria das micros, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

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



No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas, no município de Arganil, verifica-se que este sofreu um ligeiro decréscimo de 2015 para 2016 (-2 998 413 €), seguido de um aumento gradual até 2020, fixando-se nos 185 061 839 € (**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 Arganil verifica-se que a maioria é afeta ao setor terciário (86,19%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (20,37%). Esta atividade económica contabiliza 658 pessoas ao serviço destas empresas e um volume de negócios de 55 431 370€.

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor secundário (7,78%), destacando-se as indústrias transformadoras (6,82%), que empregam 775 pessoas e um volume de negócios de 53 778 400€.

Por fim, o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, é o setor económico que revela menor peso no número de empresas do município (6,03%), totalizando 164 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 11 183 032€.

De realçar ainda que, no município, só existe uma indústria extrativa e outra 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		1 144	100%	2 969	100%	167284053	100%
Primário	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	69	6,03%	164	5,52%	11 183 032€	6,69%
Secundário	Indústrias extrativas	1	0,09%	-	-	-	-
	Indústrias transformadoras	78	6,82%	775	26,10%	53 778 400€	32,15%
	Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	9	0,79%	-	-	-	-
	Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	1	0,09%	-	-	-	-
	Total	89	7,78%	775	26,10%	53 778 400€	32,15%
Terciário	Construção	206	18,01%	509	17,14%	23 963 390€	14,32%
	Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	233	20,37%	658	22,16%	55 431 370€	33,14%
	Transportes e armazenagem	26	2,27%	112	3,77%	7 795 655€	4,66%
	Alojamento, restauração e similares	134	11,71%	247	8,32%	6 853 954€	4,10%
	Atividades de informação e de comunicação	10	0,87%	15	0,51%	269 606€	0,16%
	Atividades imobiliárias	16	1,40%	24	0,81%	1 097 252€	0,66%
	Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	68	5,94%	119	4,01%	2 655 791€	1,59%
	Atividades administrativas e dos serviços de apoio	120	10,49%	127	4,28%	1 032 924€	0,62%
	Educação	32	2,80%	35	1,18%	290 958€	0,17%
	Atividades de saúde humana e apoio social	59	5,16%	77	2,59%	1 581 977€	0,95%
	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	29	2,53%	35	1,18%	512 540€	0,31%
	Outras atividades de serviços	53	4,63%	72	2,43%	837 204€	0,50%
	Total	986	86,19%	2030	68,37%	102 322 621€	61,17%

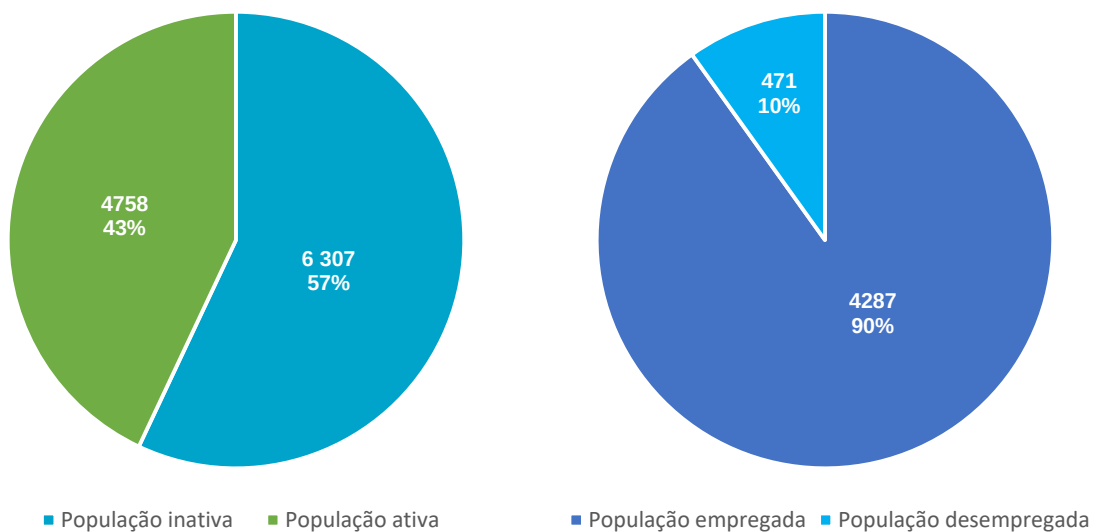
Fonte: INE, 2020

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

4.2 POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO

Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município de Arganil é composto por 57% de população inativa (6 307 pessoas) e por 43% de população ativa (4 758 pessoas). Neste último grupo constata-se que a grande maioria (90%) enquadra-se no grupo da população empregada (4 287 pessoas) e

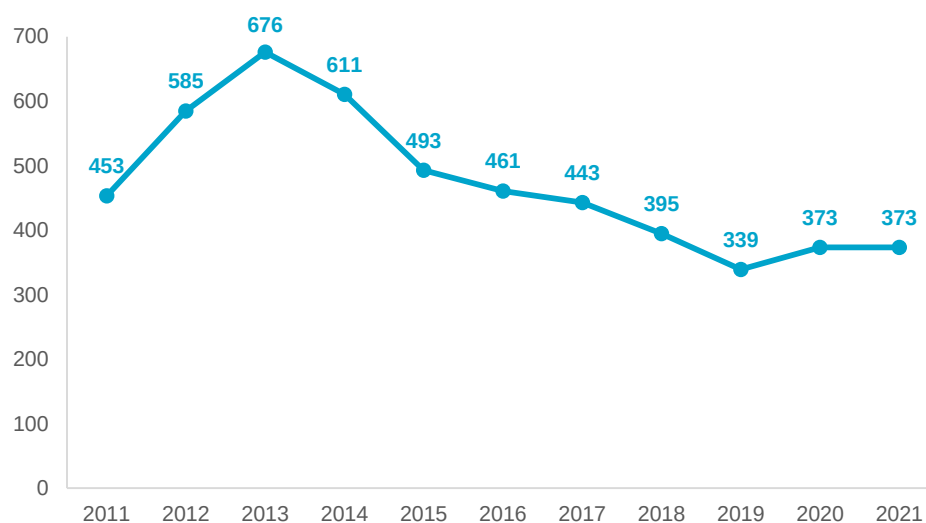
apenas uma pequena proporção (10%) se insere no grupo da população desempregada (471 pessoas).



Fonte: INE, 2011

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

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (**Figura 24**), verifica-se um aumento exponencial de 2011 para 2013, atingindo o máximo do período em análise com 676 inscritas/os. A partir deste último ano até 2019 registou-se um decréscimo de 337 inscritas/os, atingindo o valor mais baixo (339 inscritas/os). No ano seguinte registou-se um ligeiro aumento, mantendo o mesmo valor em 2021 (373 inscritas/os).

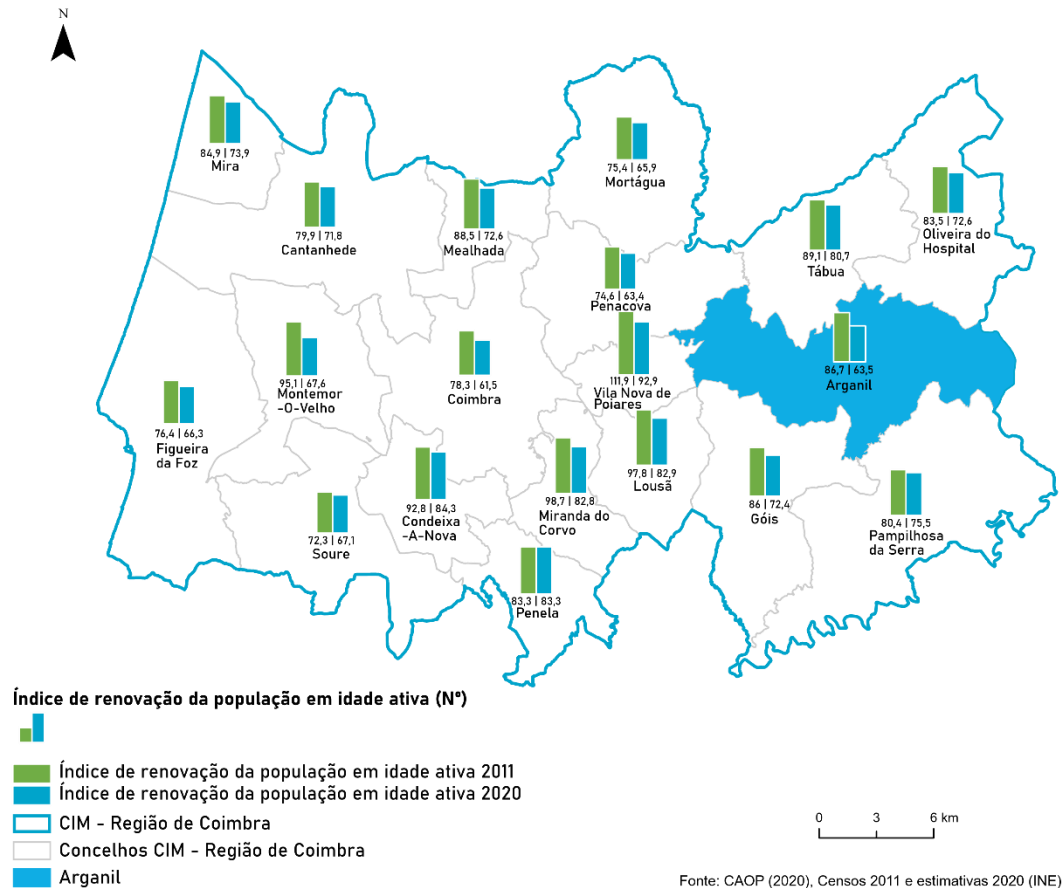


Fonte: Pordata, 2011 a 2021

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

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴, verifica-se um decréscimo de 2011 para 2020 em todos os municípios que compõem a CIM-RC (**Mapa 10**). O município de Arganil registou, em 2011, um valor de 86,7 e, em 2020, de 63,5. 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 Arganil destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (2 744 pessoas) como para a população desempregada (273 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (991 população empregada e 125 desempregada). A população desempregada (8 pessoas) e empregada (33 pessoas) sem nenhum nível de escolaridade tem menos representatividade no município.

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

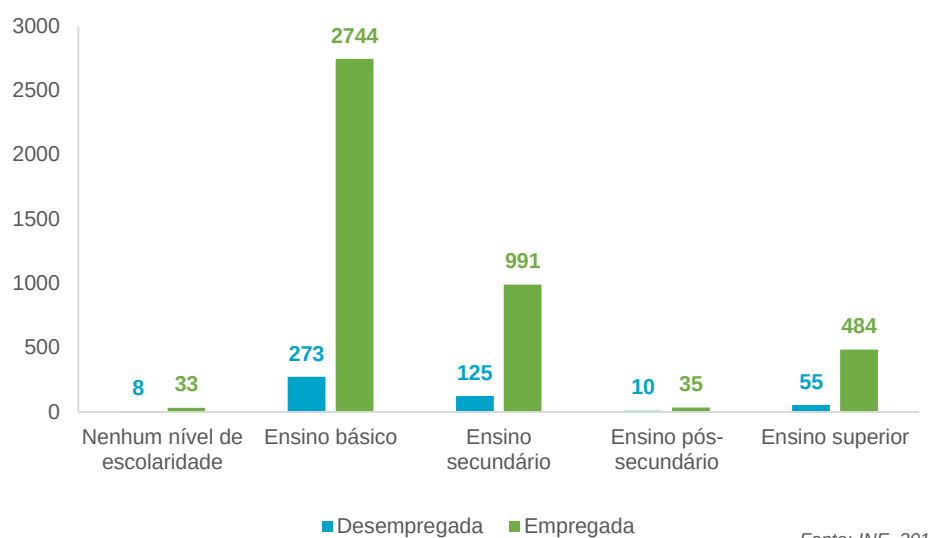


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário concluído no município de Arganil (28,6%), 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 sem nível de escolaridade também apresenta uma percentagem significativa (24,2%). 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 elevado do que nos restantes territórios em análise (**Figura 26**).

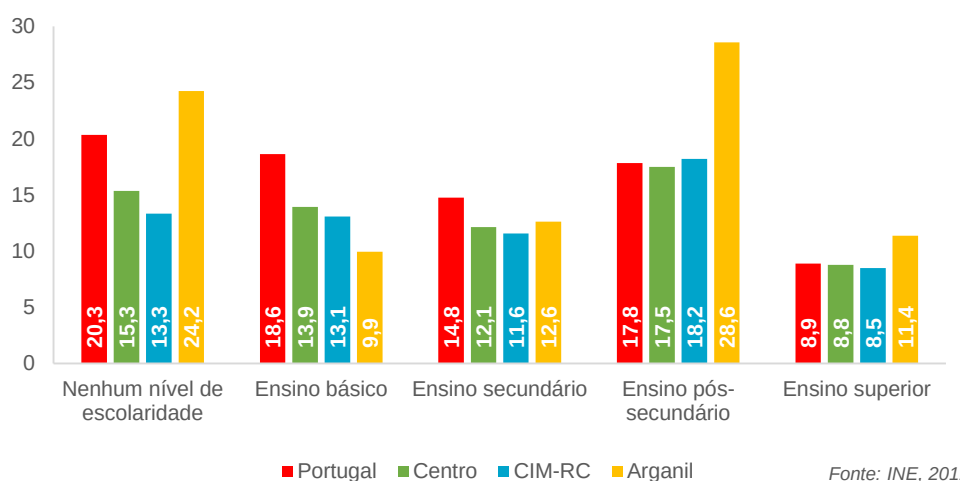
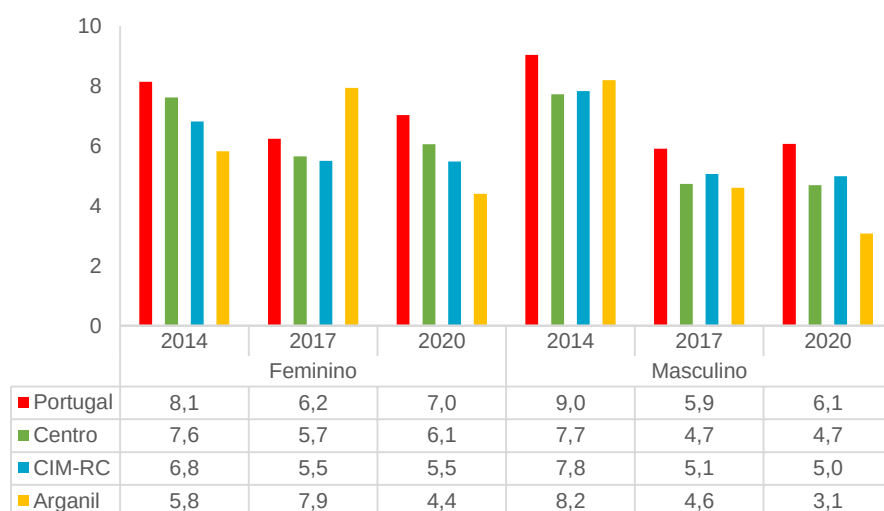


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade

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 2017 e 2020 (**Figura 27**). A maior discrepância registou-se em 2017, contabilizando-se 7,9% do sexo feminino e 4,6% do sexo masculino. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município, contabilizando 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, o número de mulheres beneficiárias de subsídio de desemprego era inferior ao número de homens. Em 2019, contabilizaram-se 62 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**). Contudo, em 2020, verifica-se um ligeiro aumento, registando-se 68 homens por cada 100 mulheres com subsídio de desemprego. Verifica-se assim que, de 2014 para 2020, foram registados menos 72 homens por cada 100 mulheres com subsídio. A CIM-RC e Portugal seguiram a mesma tendência do município, registando mais homens do que mulheres com subsídio em 2014 e 2015, ao contrário da região Centro.

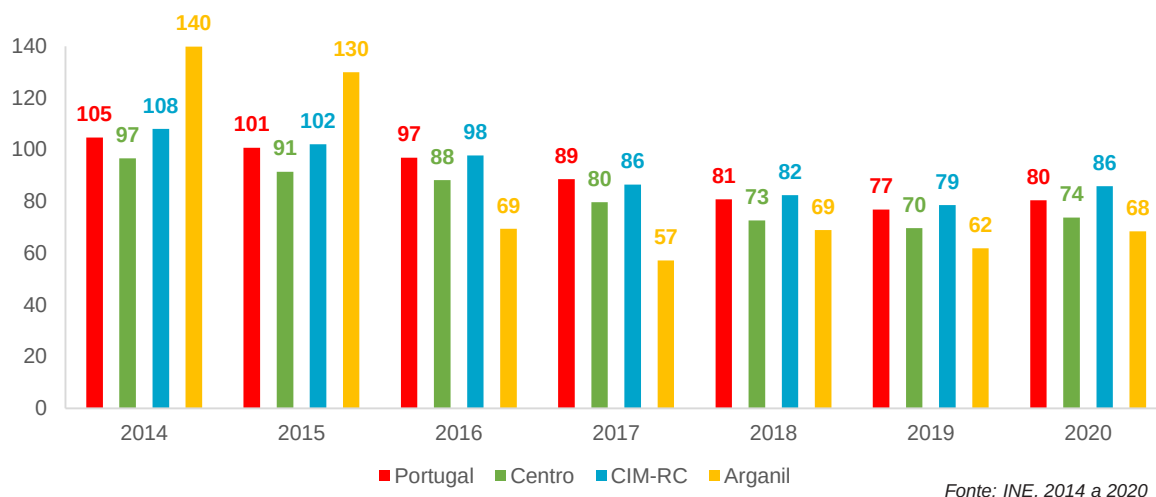


Figura 28. Relação de masculinidade (%) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego

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 16,77%, em 2014 e de 22,05%, em 2020. No entanto, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 no sexo feminino (-71€), sendo que no sexo masculino verificou-se um aumento (+145€). Esta tendência foi igualmente registada na CIM-RC, na região Centro e em Portugal, embora se tenha constatado um decréscimo de 2014 para 2020 em ambos os sexos.

Unidade geográfica	2014			2020		
	Feminino	Masculino	Disparidade (%)	Feminino	Masculino	Disparidade (%)
Portugal	3135	3636	-13,78	3050	3268	-6,67
Centro	2902	3476	-16,51	2812	3170	-11,29
CIM – Região de Coimbra	3046	3645	-16,43	2877	3259	-11,72
Arganil	2903	3488	-16,77	2832	3633	-22,05

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 (Figura 29). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 12,74% e o sexo feminino nos 5,64%, o que representa uma diferença de 7,1 p.p.. Porém, verifica-se que a percentagem de empregadores sofreu um decréscimo de 0,3 p.p. entre 2015 e 2019 e, em contrapartida, o sexo feminino registou um aumento de 0,73 p.p..

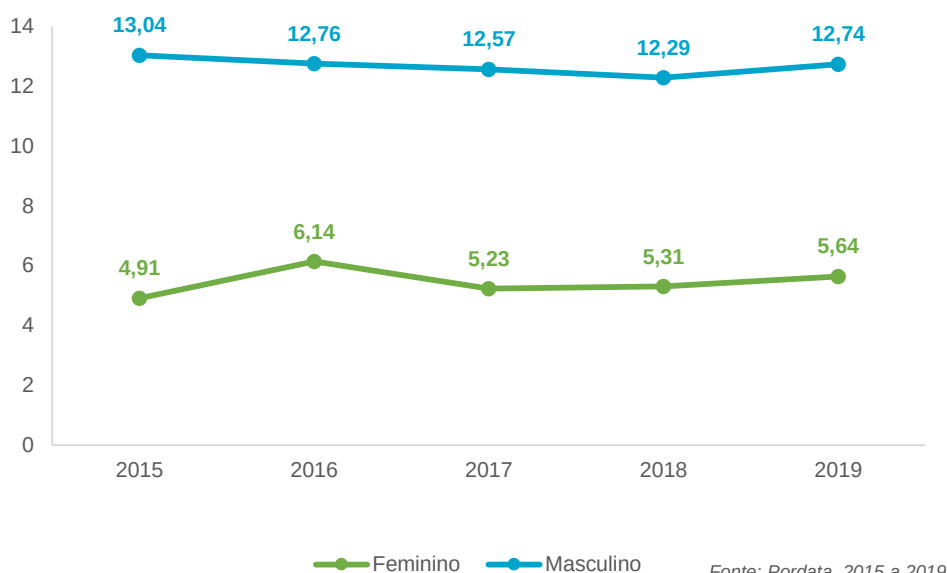


Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

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. Enquanto o sexo feminino registou um decréscimo de 2011 para 2019, em 1,2 p.p., o sexo masculino assinalou um ligeiro aumento de 1 p.p.. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 94,4% e o sexo masculino nos 87,3%.

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

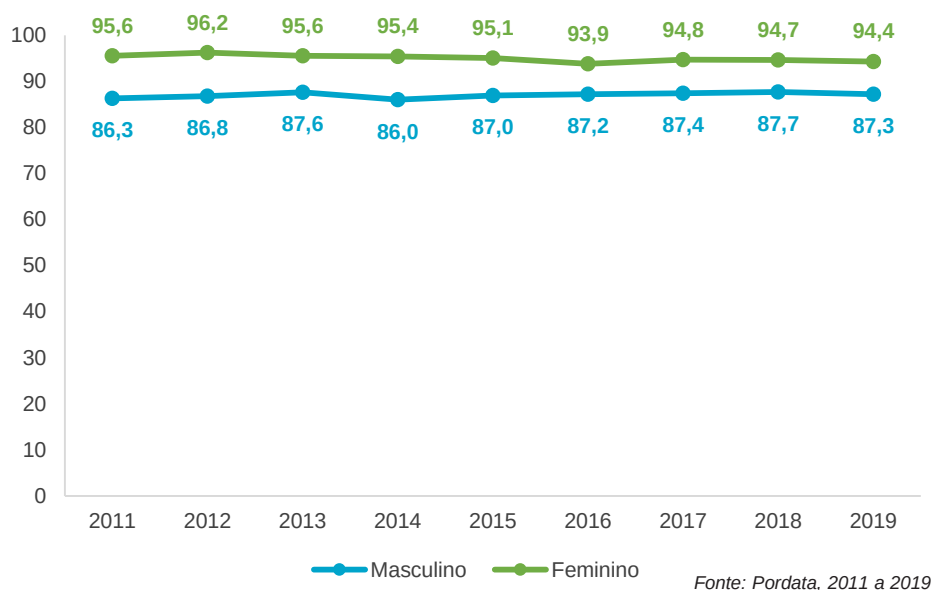


Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo

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 (67,33% de homens e 78,85% de mulheres, respetivamente), apesar de se ter verificado um decréscimo em relação a 2011. De seguida assinala-se a percentagem de homens e de mulheres com contratos a termo/prazo, que aumentou de 2011 para 2019. No caso dos homens, este tipo de contratação duplicou, passando de 21,23% para 32,67%. No que se refere às mulheres, esse aumento foi menor – de 16,72% para 21,15%. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

²⁷ Indivíduo que exerce uma atividade sob a autoridade e direção de outrem, nos termos de um contrato de trabalho, sujeito ou não a forma escrita, e que lhe confere o direito a uma remuneração, a qual não depende dos resultados da unidade económica para a qual trabalha.

Unidade geográfica	Contrato permanente/sem termo (%)				Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária (%)				Contrato de trabalho a termo para cedência temporária (%)				Contrato a termo/prazo (%)			
	2011		2019		2011		2019		2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	74,07	73,85	63,21	65,66	0,25	0,06	0,06	0,03	1,35	1,25	3,10	2,62	24,33	24,83	31,70	33,64
Centro	75,07	75,47	65,48	67,75	0,12	0,02	0,08	0,01	1,14	1,24	2,41	2,32	23,67	23,27	29,92	32,04
CIM – Região de Coimbra	74,18	76,00	65,39	68,47	0,00	0,00	0,12	0,01	0,53	0,21	0,95	0,83	25,29	23,79	30,70	33,54
Arganil	78,77	83,28	67,33	78,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,23	16,72	32,67	21,15

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 (94,95%) como o feminino (94,99%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. Apesar disso, registou-se um decréscimo relativamente ao ano de 2011, de 1,87 p.p. no caso do sexo masculino, e um ligeiro aumento de 0,14 p.p. no sexo feminino. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município, embora se tenha registado um decréscimo de 2011 para 2019 em ambos os sexos (**Quadro 9**).

Unidade geográfica	Tempo completo				Tempo parcial			
	2011		2019		2011		2019	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Portugal	96,12	90,26	95,32	89,40	3,88	9,74	4,68	10,60
Centro	97,04	92,70	96,37	91,62	2,96	7,30	3,63	8,38
CIM – Região de Coimbra	96,42	91,62	95,88	91,54	3,58	8,38	4,12	8,46
Arganil	96,82	94,85	94,95	94,99	3,18	5,15	5,05	5,01

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 65,84% das mulheres se encontravam maioritariamente afetas ao setor dos serviços, percentagem que aumentou em relação a 2013 (56,42%). Em 2019, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 33,48% e no setor primário de 0,68%.

Em relação ao sexo masculino, em 2019, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor da indústria, construção, energia e água, com 55,63%, seguido do setor dos serviços, com 40,38%, e por fim o setor da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, com 3,99%. 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 (58,98%) trabalham no setor dos serviços, ao contrário do que se verifica no município.

Unidade geográfica	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca				Indústria, construção, energia e água				Serviços			
	2013		2019		2013		2019		2013		2019	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	-	-	1,25	2,64	-	-	20,81	38,38	-	-	77,94	58,98
Centro	1,90	3,06	1,81	3,21	27,59	50,26	26,78	49,55	70,51	46,67	71,41	47,24
CIM – Região de Coimbra	1,51	3,00	1,55	3,00	22,33	42,75	21,82	42,22	76,16	54,25	76,62	54,78
Arganil	0,86	4,74	0,68	3,99	42,72	46,96	33,48	55,63	56,42	48,30	65,84	40,38

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

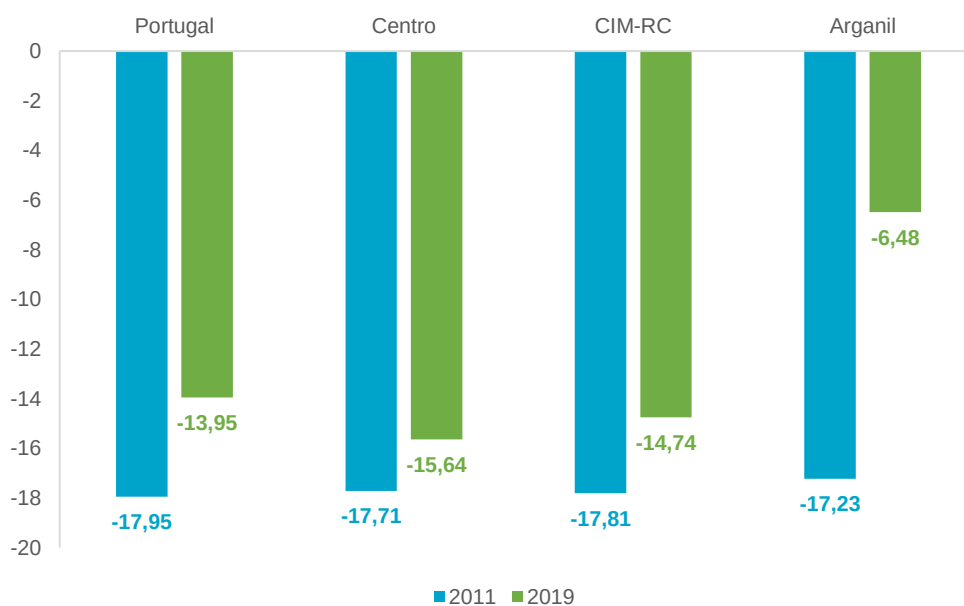
O **Quadro 11** apresenta a remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por sexo. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino auferia substancialmente mais do que o sexo feminino, tal como se verifica na CIM-RC, na região Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 711€ de salário base e os trabalhadores, 760,3€, ou seja, uma diferença de 49,3€ na remuneração entre ambos os sexos. No total verificou-se um aumento de 9,8% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 735,1€. Este aumento refletiu-se em 16,63% no caso das mulheres, e em 3,23% nos homens, com uma diferença de 13,4 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, verifica-se que a remuneração média mensal no município de Arganil é inferior em ambos os sexos.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	905,1	1001,5	807,5	920,1	984,2	1069,3	10,65	13,94	8,65
Centro	780,6	883,2	696,8	801,4	846,8	950	13,14	15,01	12,19
CIM – Região de Coimbra	802	892,8	718,5	817	874,2	958,3	11,32	13,71	9,62
Arganil	669,5	735,1	609,6	711	736,5	760,3	9,80	16,63	3,23

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 Arganil, as disparidades diminuíram bastante (-10,75 p.p.), embora as mulheres continuem a receber menos do que os homens.



Fonte: PORDATA, 2011 e 2019

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

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 89,9€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). Apesar disso, o ganho médio mensal do sexo

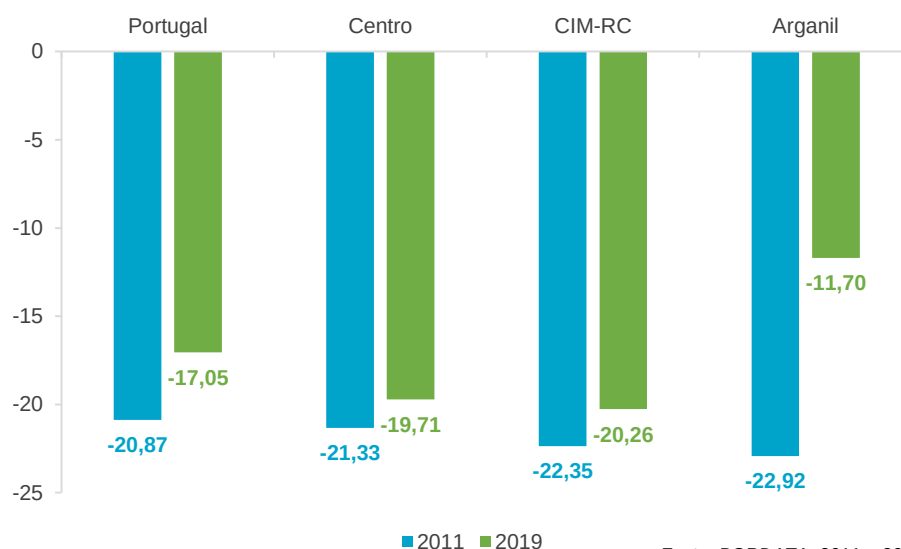
masculino foi sempre superior ao do sexo feminino em 2011 e 2019. A variação entre estes anos no sexo feminino foi de 19,56%, passando de 676,3€ para 808,6€. No caso do sexo masculino, a variação foi de 4,37%, contabilizando 877,4€ em 2011, e 915,7€ em 2019.

Unidade geográfica	Total		Feminino		Masculino		Var. (%)		
	2011	2019	2011	2019	2011	2019	Total	Feminino	Masculino
Portugal	1083,8	1206,3	945,9	1084,7	1195,4	1307,7	11,30	14,67	9,39
Centro	931,1	1070,7	808,7	943,2	1027,9	1174,8	14,99	16,63	14,29
CIM – Região de Coimbra	964,9	1093,2	835,8	962,1	1076,4	1206,6	13,30	15,11	12,10
Arganil	771,2	861,1	676,3	808,6	877,4	915,7	11,66	19,56	4,37

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 -11,70%, no município de Arganil, o que significa que as mulheres recebiam menos 11,70% face aos homens. Esta desigualdade diminuiu bastante de 2011 para 2019 (-11,22 p.p.).



Fonte: PORDATA, 2011 e 2019

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

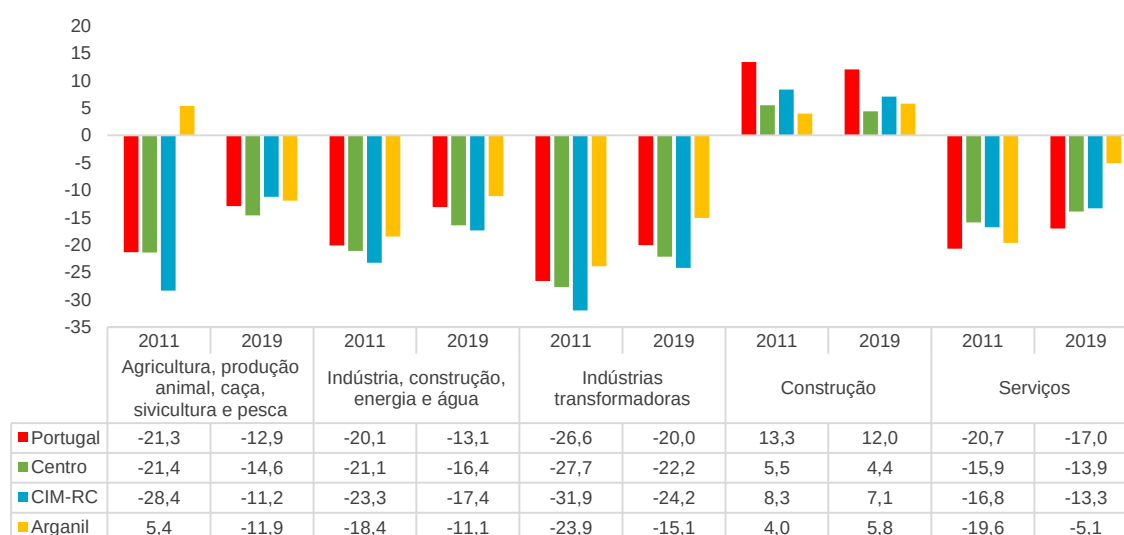
O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade e por sexo. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino é a das indústrias transformadoras (783,4€) e no caso do sexo feminino é a da construção (747€). A atividade económica menos bem remunerada é a da construção para o sexo masculino (706,2€) e da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca para o sexo feminino (636,7€). Na atividade económica da construção, as mulheres auferiam mais 40,8€ do que os homens, o que também se verificou na CIM-RC, na região Centro e em Portugal.

<i>Atividade económica</i>	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	735,1	892,8	883,2	1001,5
<i>Masculino</i>	760,3	958,3	950	1069,3
<i>Feminino</i>	711	817	801,4	920,1
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	709,9	815,6	797,1	820,9
<i>Masculino</i>	722,8	844,9	835,5	852
<i>Feminino</i>	636,7	750,3	713,5	742,1
Indústria, construção, energia e água	722,7	930,1	931,3	948
<i>Masculino</i>	755	982,9	980,7	988,3
<i>Feminino</i>	671,1	812,1	819,4	858,7
Indústrias transformadoras	726,8	947,5	957	962,8
<i>Masculino</i>	783,4	1044,5	1041,7	1044,8
<i>Feminino</i>	665,3	791,9	810,9	835,4
Construção	710,2	814,6	797,6	851,7
<i>Masculino</i>	706,2	808,9	794,2	841,6
<i>Feminino</i>	747	866,1	829,1	942,8
Serviços	746,6	876,7	854,5	1030,9
<i>Masculino</i>	771,2	945,6	925,6	1131,6
<i>Feminino</i>	732	819,8	796,9	939,4

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, em 2019

No que respeita às disparidades relativas ao indicador anterior, constata-se que na maior parte dos setores de atividade houve uma diminuição das diferenças na remuneração média mensal entre homens e mulheres, com a exceção da construção, no qual se registou um aumento de 1,8 p.p. Em Arganil, neste setor as mulheres auferiram mais do que os homens em 2011 e em 2019 (4% e 5,8%, respetivamente). O mesmo se observou no setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, em 2011 (5,4%). No entanto, em 2019 verificou-se o inverso (-11,9%). 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 2011 no setor dos serviços, observando-se que as mulheres recebiam menos 19,6% do que os homens. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município, sendo que as maiores desigualdades foram verificadas no setor das indústrias transformadoras, em 2011 (**Figura 33**).



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

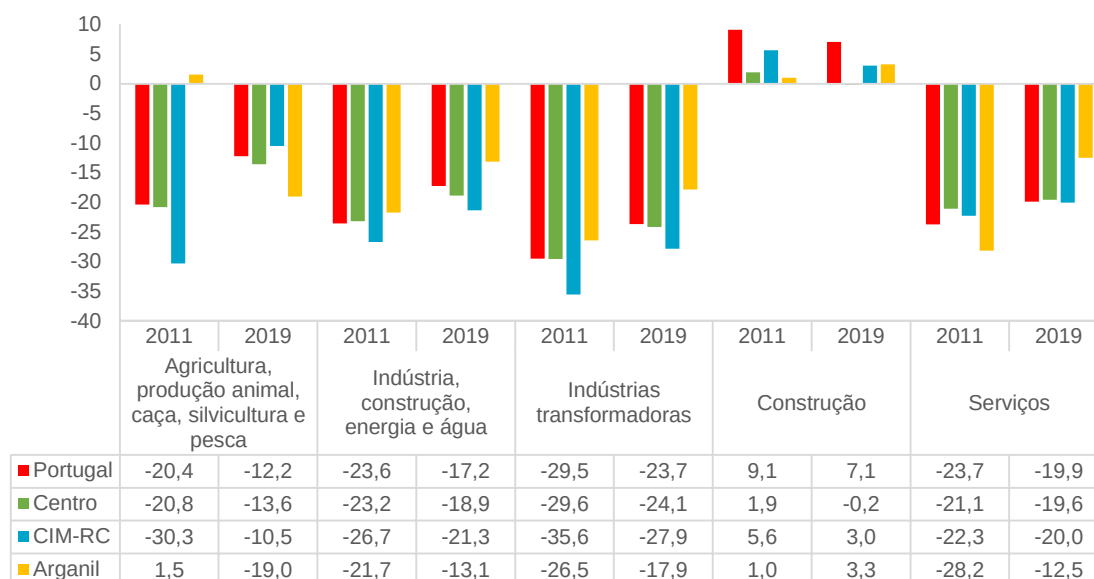
Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e por sexo (**Quadro 14**), verifica-se que, tal como analisado anteriormente, no ramo da construção as mulheres auferiam mais 26,8€ do que os homens no município de Arganil, apesar de se observar o mesmo na CIM-RC e em Portugal. Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a das indústrias transformadoras no caso dos homens (946,3€), e a da construção no caso das mulheres (849,1€). Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se na agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, para o sexo feminino (709€), e na construção para o sexo masculino (822,3€).

<i>Atividade económica</i>	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	861,1	1093,2	1070,7	1206,3
<i>Masculino</i>	915,7	1206,6	1174,8	1307,7
<i>Feminino</i>	808,6	962,1	943,2	1084,7
Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca	850,6	940,5	915,6	943,7
<i>Masculino</i>	875,6	972	956,5	977,6
<i>Feminino</i>	709	870,2	826,5	857,9
Indústria, construção, energia e água	855,1	1144,8	1131,1	1143,5
<i>Masculino</i>	900,6	1225,6	1200,6	1208,3
<i>Feminino</i>	782,3	964,1	973,8	1000,1
Indústrias transformadoras	865,3	1162	1157,9	1152,9
<i>Masculino</i>	946,3	1301,2	1270,5	1270,7
<i>Feminino</i>	777,2	938,8	963,7	970
Construção	824,9	988,7	964,8	1024,9
<i>Masculino</i>	822,3	985,7	965	1017,8
<i>Feminino</i>	849,1	1015,7	963,4	1089,6
Serviços	866,5	1072,6	1036,6	1242,4
<i>Masculino</i>	940,4	1204,8	1162,4	1387,2
<i>Feminino</i>	822,9	963,4	934,8	1110,9

Fonte: Pordata, 2019

Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo

Analisando as disparidades dos ganhos médios mensais entre o sexo masculino e o feminino, por setor de atividade (**Figura 34**), constata-se que, no município de Arganil, houve uma diminuição de 2011 para 2019 no setor da indústria, construção, energia e água (-8,6 p.p.); das indústrias transformadoras (-8,6 p.p.); e no setor dos serviços (-15,7 p.p.). Em contrapartida, no setor da construção as disparidades aumentaram em 2,3 p.p.. De realçar ainda que neste último setor as mulheres auferiram mais do que os homens em 2011 e 2019 (1% e 3,3%, respetivamente), tal como se verificou nas unidades geográficas de referência, com a exceção do ano de 2019 na região Centro. No setor da agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca, em 2011, as mulheres também receberam mais 1,5% do que os homens, embora em 2019 se tenha verificado o inverso (-19%), o que não se verificou no restante território em análise.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais do que o sexo feminino em praticamente todos os níveis de qualificação. Excetuam-se os quadros superiores, os quadros médios; as/os encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa. Regra geral, as disparidades entre homens e mulheres são maiores quanto maior for o nível de qualificação, excetuando-se os quadros superiores, os quadros médios e os/as praticantes e aprendizes/as. No total, a média da remuneração base é de 760,3€ no sexo masculino e de 711€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 49,3€.

Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais do que o sexo feminino em todos os níveis de qualificação.

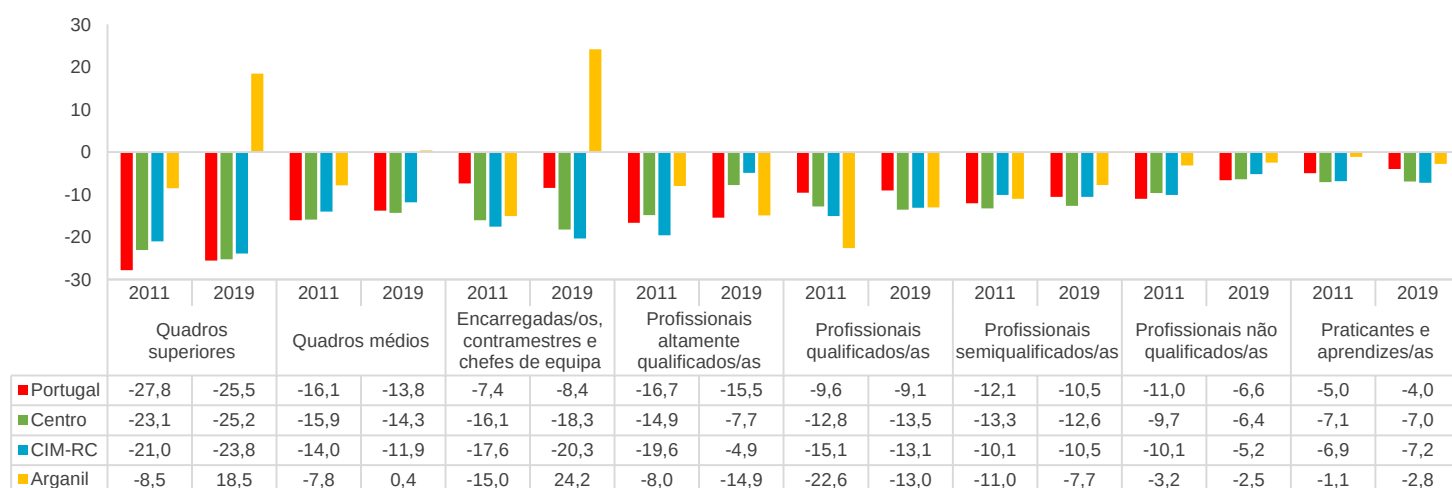
Nível de qualificação	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	735,10	892,80	883,20	1001,50
<i>Masculino</i>	760,30	958,30	950,00	1069,30
<i>Feminino</i>	711,00	817,00	801,40	920,10
Quadros superiores	1218,50	1706,40	1708,70	2097,00
<i>Masculino</i>	1110,00	1929,70	1941,50	2378,20
<i>Feminino</i>	1315,00	1469,50	1452,00	1770,90
Quadros médios	1099,70	1238,80	1283,30	1481,50

Nível de qualificação	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Masculino</i>	1097,20	1319,70	1374,70	1587,70
<i>Feminino</i>	1101,20	1163,30	1178,20	1369,30
Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa	1051,80	1209,00	1225,50	1397,10
<i>Masculino</i>	966,00	1299,20	1302,10	1442,60
<i>Feminino</i>	1199,60	1035,30	1064,20	1320,80
Profissionais altamente qualificados/as	842,80	992,70	1000,80	1161,10
<i>Masculino</i>	908,90	1016,00	1037,90	1256,00
<i>Feminino</i>	773,30	966,00	957,50	1061,80
Profissionais qualificados/as	703,40	790,50	795,40	809,40
<i>Masculino</i>	747,60	831,40	837,20	840,40
<i>Feminino</i>	650,30	722,20	723,90	764,10
Profissionais semiqualeificados/as	653,00	669,80	688,70	698,20
<i>Masculino</i>	684,10	715,10	741,60	740,60
<i>Feminino</i>	631,20	639,70	647,80	662,50
Profissionais não qualificados/as	625,10	630,70	635,10	647,40
<i>Masculino</i>	634,10	649,70	658,30	667,70
<i>Feminino</i>	618,50	615,90	616,30	623,50
Praticantes e aprendizes/as	616,60	662,60	661,00	655,70
<i>Masculino</i>	625,10	686,10	682,20	667,60
<i>Feminino</i>	607,50	636,40	634,70	641,10

Fonte: Pordata, 2019

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

Quanto às disparidades deste indicador (**Figura 35**), verifica-se que, em 2019, o valor mais elevado, no caso das mulheres, foi registado no nível de encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa, com uma diferença de 24,2% relativamente aos homens. Já em 2011, observou-se o contrário, ou seja, as mulheres recebiam menos 15% do que os homens. Esta alteração nas disparidades por sexo entre 2011 e 2019, também se assinalaram nos quadros superiores e nos quadros médios. Contrariamente, nas unidades geográficas de referência os homens auferiram sempre mais do que as mulheres. As desigualdades nas remunerações entre os sexos aumentaram de 2011 para 2019 nas/os profissionais altamente qualificadas/os (6,9 p.p.) e nas/os praticantes e aprendizes/es (1,7 p.p.), e diminuíram nos restantes níveis de qualificação.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em quase todos os níveis de qualificação. Excetuam-se os quadros superiores e os/as encarregados/as, contramestres e chefes de equipa, em que o sexo feminino auferia mais do que o sexo masculino (+160,6€, +190,5€, respetivamente). De um modo geral, as discrepâncias entre os sexos aumentam conforme aumenta o nível de qualificação, excetuando-se estes dois últimos níveis mencionados e os quadros médios. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 915,7€ para os homens e em 808,6€ para as mulheres, traduzindo-se assim numa diferença de 107,1€ 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	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	861,1	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	915,7	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	808,6	962,1	943,2	1084,7
Quadros superiores	1349,1	1987,0	1951,6	2445,5
Masculino	1264,1	2284,9	2231,5	2787,7
Feminino	1424,7	1671,1	1643,1	2048,6
Quadros médios	1247,8	1478,7	1527,0	1773,0
Masculino	1284,6	1612,7	1658,7	1916,9

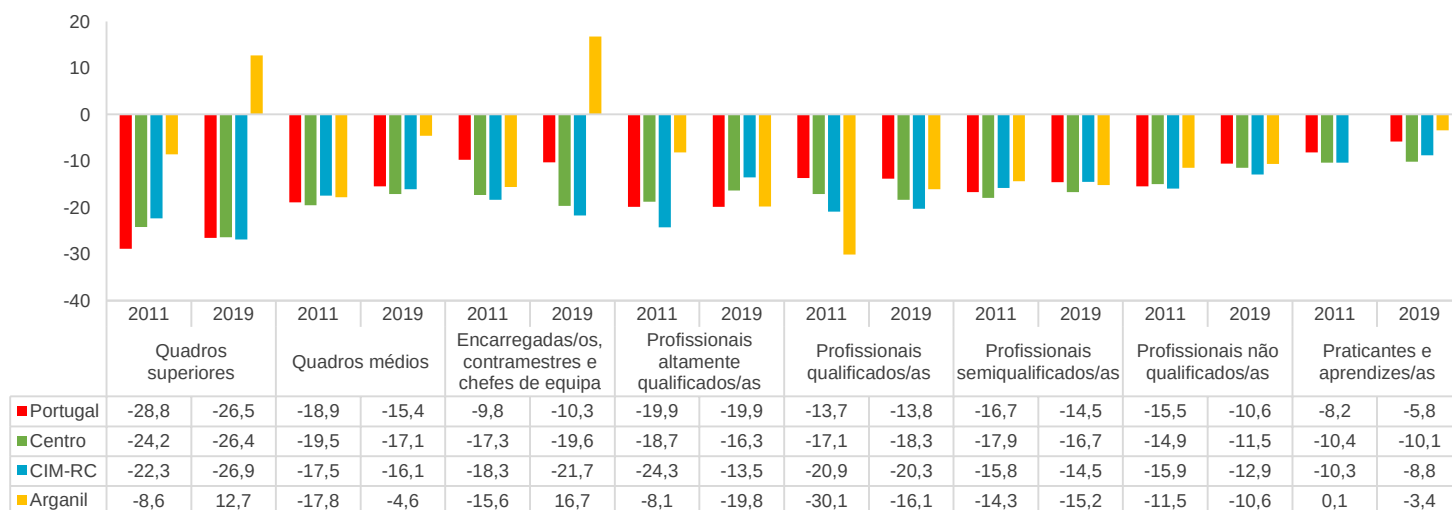
Nível de qualificação	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
<i>Feminino</i>	1225,5	1353,4	1375,5	1621,0
Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa	1207,7	1483,0	1483,6	1679,6
<i>Masculino</i>	1137,7	1602,0	1583,7	1746,5
<i>Feminino</i>	1328,2	1254,1	1273,0	1567,2
Profissionais altamente qualificados/as	1017,2	1248,2	1257,8	1430,7
<i>Masculino</i>	1125,6	1332,2	1360,3	1584,5
<i>Feminino</i>	903,1	1152,1	1138,0	1269,9
Profissionais qualificados/as	837,7	995,4	980,3	991,1
<i>Masculino</i>	903,9	1077,2	1051,3	1049,9
<i>Feminino</i>	758,4	858,9	858,6	905,3
Profissionais semiqualeificados/as	781,7	816,6	841,6	844,7
<i>Masculino</i>	858,0	894,3	928,8	917,0
<i>Feminino</i>	728,0	764,8	773,9	783,8
Profissionais não qualificados/as	706,5	756,9	757,3	770,5
<i>Masculino</i>	752,7	816,0	808,6	809,7
<i>Feminino</i>	672,6	710,7	715,7	724,0
Praticantes e aprendizes/as	692,9	792,7	793,3	782,4
<i>Masculino</i>	704,4	827,1	830,9	803,5
<i>Feminino</i>	680,5	754,4	746,6	756,5

Fonte: Pordata, 2019

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

Quanto às disparidades do ganho médio mensal por nível de qualificação (**Figura 36**) no município de Arganil, em 2011, destacam-se as encarregadas, contramestres e chefes de equipa recebiam menos 15,6% do que os homens nas mesmas funções. Todavia, em 2019, o panorama inverteu-se e as mulheres passaram a auferir mais 16,7% do que os homens. O mesmo foi registado nos quadros superiores, embora com valores mais baixos (-8,6% em 2011 e +12,7% em 2019). Nas/os profissionais altamente qualificadas/os e semiqualeificadas/os, as desigualdades aumentaram de 2011 para 2019 (11,7 p.p. e 0,9 p.p., respetivamente). Nos restantes níveis de qualificação foi registado um decréscimo. Por fim, de realçar que em 2011, nos/as praticantes e aprendizes/as, as mulheres auferiam mais 0,1% do que os homens, panorama que se inverteu em 2019, com os homens a receber mais 3,4% do que as mulheres.

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



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Relativamente aos ganhos médios mensais das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade (**Quadro 17**), constata-se novamente que existe um favorecimento do sexo masculino face ao sexo feminino em todos os níveis. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 259€. Apesar disso, a discrepância entre ambos os sexos é de 120,4€, com os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores do que os do sexo feminino (1 336€ e 1 215,6€, respetivamente). Por outro lado, verifica-se que quanto menor é o nível de escolaridade, menor é a discrepância entre os sexos. Exemplo disso, são os ganhos médios dos/as trabalhadores/as com o ensino básico/1.º ciclo, cuja diferença se fixa nos 48,7€. Excetua-se o caso das/os trabalhadoras/es com o ensino superior em que a discrepância é inferior à registada com o ensino secundário e pós-secundário (152,6€).

De realçar ainda o facto de que os ganhos médios mensais das trabalhadoras com o ensino secundário e pós-secundário (786,5€) serem inferiores aos ganhos dos trabalhadores com o ensino básico/1.º ciclo (790,4€).

Nível de escolaridade	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Total	861,1	1093,2	1070,7	1206,3
Masculino	915,7	1206,6	1174,8	1307,7
Feminino	808,6	962,1	943,2	1084,7

Nível de escolaridade	Arganil	CIM – Região de Coimbra	Centro	Portugal
Inferior ao básico/ 1º ciclo	625	759,2	786	793,6
Masculino	633,3	782,2	823,5	827,7
Feminino	-	733,7	727,1	735,2
Básico/ 1º ciclo	765	860,1	874,3	873,7
Masculino	790,4	942,8	956,6	951,9
Feminino	741,7	761	761	757,5
Básico/ 2º ciclo	824,9	924,7	934,1	915,2
Masculino	893,8	1026,2	1031,8	1003,6
Feminino	736,8	767,3	775,3	772,3
Básico/ 3º ciclo	793,6	953,7	947,9	950,1
Masculino	857,8	1063,6	1047,4	1035,7
Feminino	728,5	787,2	793	818,1
Secundário e Pós-secundário	859,3	1015,9	1015,1	1115,6
Masculino	939,1	1146	1137,8	1249,6
Feminino	786,5	870,5	875,7	964
Superior	1259	1550,4	1544,3	1887,5
Masculino	1336	1833,7	1825,5	2222,5
Feminino	1215,6	1343	1334,6	1624,9
Ignorado	-	965,7	967,3	1088,6
Masculino	-	1030,3	1032,6	1148,3
Feminino	-	824,1	816,6	987

Fonte: Pordata, 2019

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

No que concerne às disparidades do ganho médio mensal por nível de escolaridade (**Figura 37**), constata-se que houve uma diminuição das diferenças dos ganhos entre o sexo masculino e o sexo feminino, em praticamente todos os níveis de escolaridade. Excetua-se o nível inferior ao básico/1.º ciclo, cujo valor aumentou 1,5 p.p. de 2011 para 2019, sendo que este foi o único nível em que as mulheres receberam sempre mais do que homens, no período em análise. De realçar que no nível superior, em 2011, o sexo feminino recebia menos 1,3% do que o sexo masculino. No entanto, em 2019 observou-se o inverso, ou seja, as mulheres passaram a receber mais 3%. Nos restantes

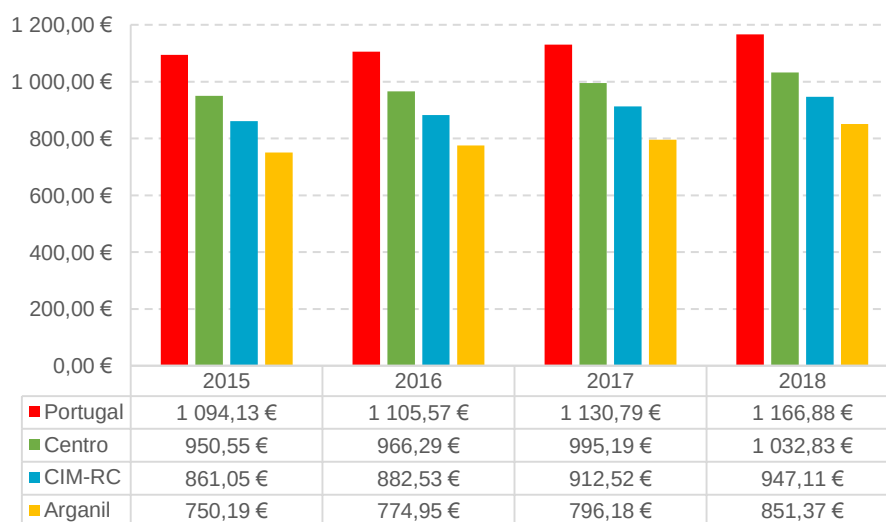
níveis de ensino verificou-se um decréscimo das desigualdades, tal como nas restantes unidades geográficas de referência.



Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

O ganho médio mensal no município de Arganil aumentou gradualmente entre 2015 e 2018, passando de 750,19€, em 2015, para 851,37€, em 2018 (**Figura 38**). Na 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 915,7€ e no sexo feminino em 808,6€, o que se traduziu numa diferença de 107,1€. Observando a sua evolução, enquanto os ganhos médios do sexo feminino sofreram um aumento gradual no período em análise (com a exceção do ano de 2015 e 2017), no sexo masculino houve algumas oscilações. Neste caso, o ganho médio mensal máximo foi atingido em 2018 – 944€.

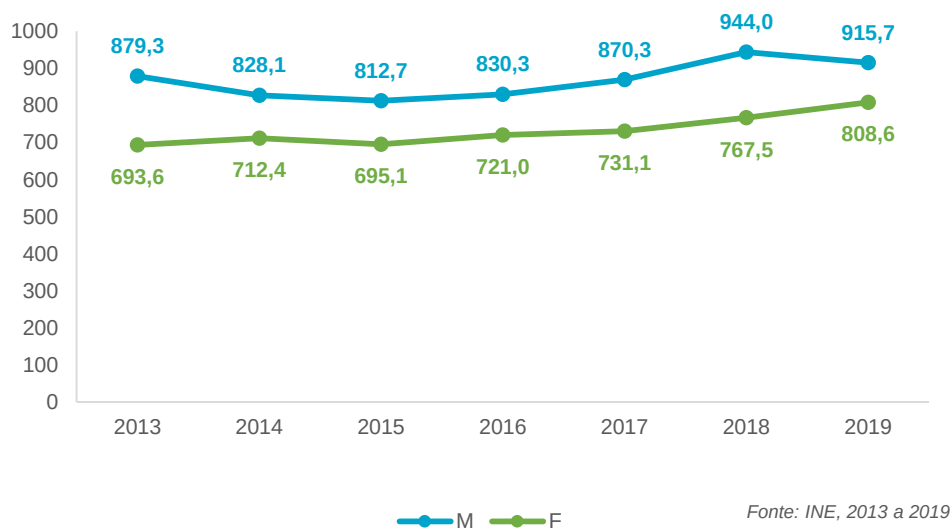


Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo

A **Figura 40** representa a evolução do poder de compra. Como se pode verificar, no município de Arganil, tem havido flutuações no poder de compra. Em 2020, o poder de compra foi de 68,97 *per capita*, valor registado após um aumento face a 2017. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município.

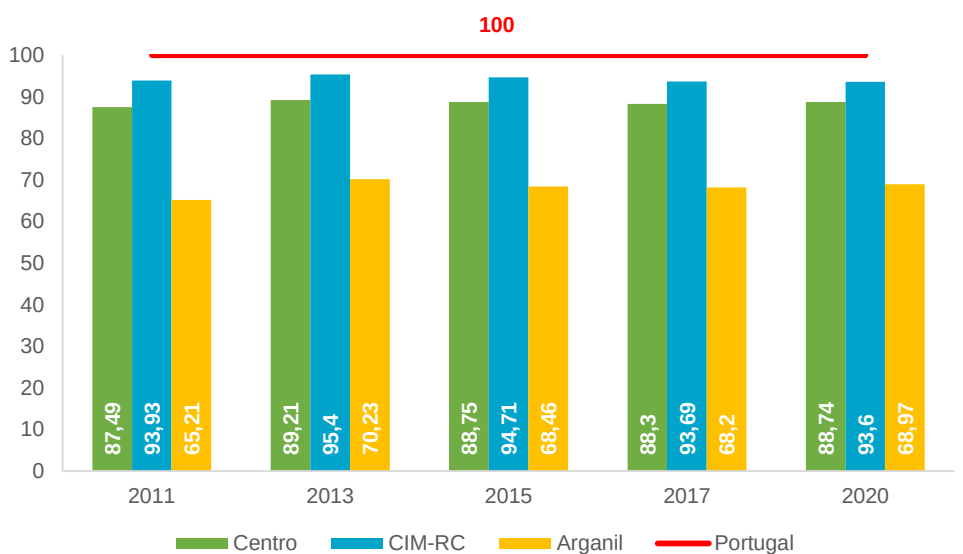


Figura 40. Evolução do poder de compra per capita

Comparando o poder de compra do município com o dos restantes municípios que compõem a CIM-RC, verifica-se que o município de Arganil é o quinto 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



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, 60,3% do sexo masculino e 53,6% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (20,1% e 19%, respetivamente), enquanto que no ensino superior se verifica o inverso – 10,1% mulheres e 6,5% homens. As percentagens de população em ambos os sexos com nenhum nível de ensino completo (13,1% homens e 17,4% mulheres) foram superiores às registadas para o ensino superior.

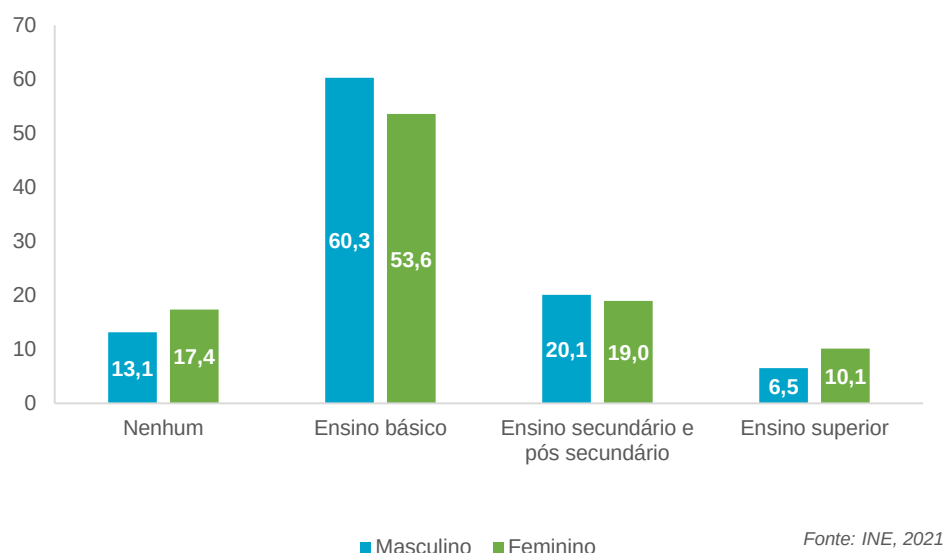


Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo

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 5,1% e, no sexo feminino, nos 10,7%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

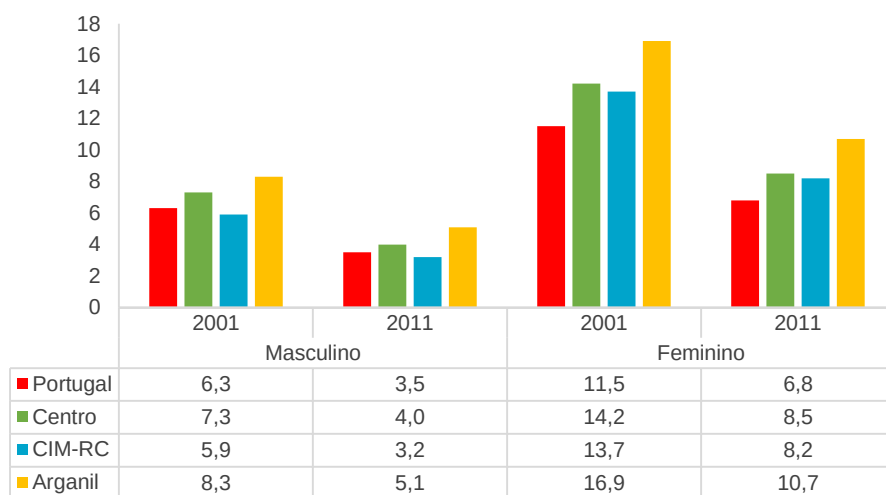


Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo

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.

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

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo. Os valores apresentados demonstram que o sexo feminino é dominante em todos os ciclos de estudo, exceto no 1.º ciclo em que a taxa é igual para ambos os sexos (100%). O ciclo de estudo em que o sexo feminino fica mais abaixo da totalidade de pessoas com idade correspondente ao ciclo de estudos é o 3.º ciclo (94,8%), sendo que no sexo masculino isso verifica-se no ensino secundário (80%). 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 inferior 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	92	93,3	97,4	97	91,5	90,1	92,8	90,2	87,6	80,1
Centro	98,8	99,8	99,2	98,4	95,4	91,5	94	90,1	88,7	80,3
CIM – Região de Coimbra	96,1	97,7	98,9	97,3	94,5	93,6	94,3	91,2	91,3	82,6
Arganil	100	97,4	100	100	100	87,8	94,8	82,8	100	80

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

No que concerne à taxa bruta de escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, observa-se que as percentagens são superiores à taxa real, uma vez que se tem em consideração o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independente da idade. Deste modo, verifica-se que, no pré-escolar, o sexo masculino encontra-se praticamente todo matriculado (97,4%). Nos restantes ciclos de estudo, e em ambos os sexos, as percentagens são superiores à totalidade da população residente em idade normal de frequência no respetivo ensino. Destaca-se o ensino secundário por ter uma percentagem de alunos (218,5%) e alunas (252,3%) matriculados/as muito superior à totalidade da população residente com idade habitual para frequentar este nível. De realçar ainda que a percentagem de alunos matriculados no 1.º ciclo (124,8%) é superior à das alunas (120,4%). Comparativamente com a CIM-RC, a região Centro e Portugal, verificam-se diferenças no pré-escolar, no 2.º ciclo e no 3.º ciclo.

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.

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.

Unidade geográfica	Pré-escolar		1º ciclo		2º ciclo		3º ciclo		Ensino secundário	
	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
Portugal	95,8	98	103,2	104	107	110,8	112	115,5	125,2	121,9
Centro	102,1	104,2	104,3	105	109,9	110,1	111,8	114,7	125,6	120,9
CIM – Região de Coimbra	98,1	100,7	102,3	102	105,4	107,9	109,2	112,8	131,8	124,5
Arganil	100,9	97,4	120,4	124,8	125,7	114,9	118,1	108,2	252,3	218,5

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

Quanto à taxa de retenção e desistência³¹ por ciclos de estudo e sexo (**Quadro 21**), é visível o aumento das percentagens de reprovações à medida que sobe o nível de escolaridade. Essas taxas são maiores nos cursos gerais/ científico-humanísticos no caso dos alunos (4,3%) e nos cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais no caso das alunas (3,8%). De referir que a taxa de retenção e desistência no 2º ciclo é nula em ambos os sexos.

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

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

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

5.3 DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo. Assim, constata-se que, do universo de 607 estudantes inscritas/os, 53,21% são do sexo feminino e 46,79% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (66,42%) e mais alunos inscritos nos cursos profissionais (54,6%) e nos cursos de educação e formação de adultos (EFA) (58%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino em todos os cursos existentes.

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunas matriculadas lidera nos seguintes cursos: Auxiliar de Saúde, Multimédia e Turismo Ambiental e Rural (90,63%, 66,67% e 60%, respetivamente). De realçar ainda que nestes, o curso para Animador/a Sociocultural apenas é composto por alunas (6 pessoas).

Relativamente aos cursos de aprendizagem, a distribuição de matrículas entre o sexo masculino e o sexo feminino é equilibrada (50,30% e 49,70% respetivamente). Nestes verifica-se a predominância do sexo feminino, exceto no curso de Informática, no qual há mais alunos inscritos (60%).

Por fim, nos processos de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC) observa-se uma predominância do sexo feminino (62,34%) relativamente ao masculino (37,66%).

Cursos	Feminino		Masculino		Total
	n	%	n	%	n
Arganil	323	53,21	284	46,79	607
Científico-humanísticos	91	66,42	46	33,58	137
Ciências e Tecnologias	47	63,51	27	36,49	74
Línguas e Humanidades	32	72,73	12	27,27	44
Ciências Socioeconómicas	12	63,16	7	36,84	19
Artes Visuais	0	0	0	0	0
Profissionais	79	45,40	95	54,60	174
Animador/a Sociocultural	6	100	0	0	6
Técnica/o Auxiliar de Saúde	29	90,63	3	9,38	32
Técnica/o de Desporto	8	17,39	38	82,61	46
Técnica/o de Mecatrónica	2	16,67	10	83,33	12
Técnica/o de Multimédia	28	66,67	14	33,33	42
Técnica/o de Turismo Ambiental e Rural	6	60	4	40	10
Cursos de aprendizagem	84	49,70	85	50,30	169
Técnica/o Auxiliar de Saúde	22	59,46	15	40,54	37
Técnica/o Comercial	14	60,87	9	39,13	23
Técnica/o de Design de Moda	12	63,16	7	36,84	19
Técnica/o de Informática - Sistemas	36	40,00	54	60,00	90
Cursos EFA	21	42,00	29	58,00	50
Processos RVCC	48	62,34	29	37,66	77

Fonte: DGEEC, ano letivo 2019/2020

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

5.4 DOCENTES

Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que no pré-escolar as docentes são todas mulheres. De um modo geral, no ano letivo 2019/2020 esse número vai diminuindo com o nível de escolaridade, com a exceção do 2.º ciclo que apresenta valores

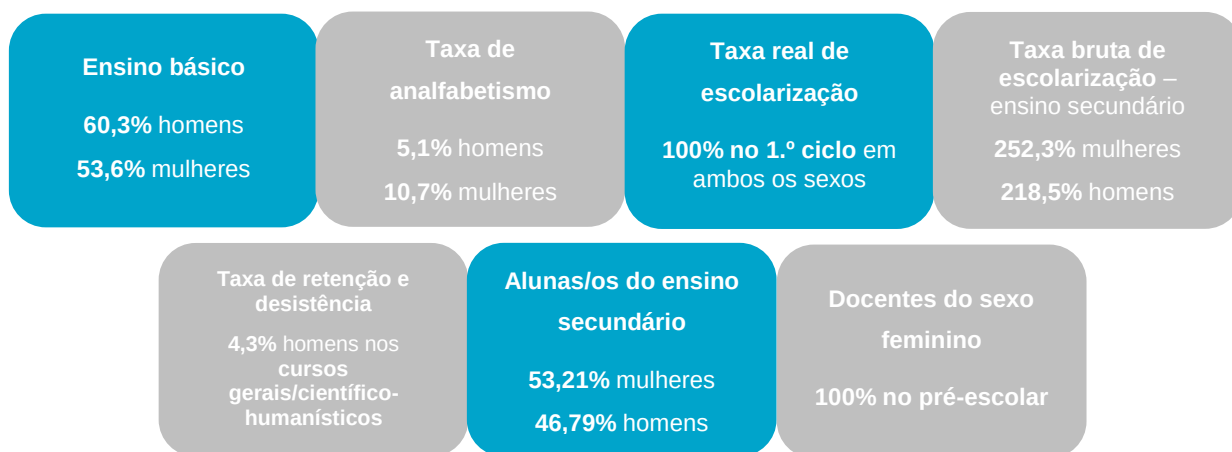
superiores (88,2%) aos do 1.º ciclo (74,1%). Comparando com o ano letivo 2010/2011, verifica-se que este segue a mesma tendência, sendo que se observou um aumento no 2.º ciclo e um decréscimo no 1.º ciclo, no 3.º ciclo e no secundário. Nas unidades geográficas de referência, observa-se um aumento no 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
Arganil	100	100	74,3	74,1	78,6	88,2	70,8	68,3	-	-

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 Arganil destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as com o maior número (701). Os núcleos monoparentais de pai com filhas/os são reduzidos/as (15). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

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

³² Conjunto de duas ou mais pessoas pertencentes à mesma família clássica mantendo uma relação de cônjuges, parceiros numa união de facto ou progenitor e descendentes e que pode traduzir-se em casal sem filhos, casal com um ou mais filhos ou pai ou mãe com um ou mais filhos.

Local de residência	Tipo de núcleo familiar	Faixa etária das/os filhas/os			
		0 – 4 anos	5 – 9 anos	10 – 14 anos	Total (0 – 14 anos)
Concelho de Arganil	Casal de direito com filhas/os	230	231	240	701
	Casal de facto com filhas/os	84	46	22	152
	Pai com filhas/os	2	7	6	15
	Mãe com filhas/os	33	39	41	113
	Total	349	323	309	981

Fonte: INE, 2011

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

A análise à taxa de cobertura das creches e dos jardins de infância da rede pública, permite aferir o auxílio que é prestado às famílias, em relação às camadas mais jovens do município, nomeadamente das crianças com idade até aos 5 anos. Assim sendo, as creches da rede pública localizadas no município de Arganil registam uma taxa de cobertura de 114,6% e os jardins de infância de 100% (**Quadro 25**).

	Taxa de cobertura (%)
Creches (< 3 anos)	114,6
Jardins de infância (3-5 anos)	100

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

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

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³³ (**Quadro 26**) no município de Arganil, verifica-se que, em 2020, existiam 822 beneficiários/as e 1 175 descendentes. Refira-se que os valores de 2020 diminuíram em relação a 2014, na ordem dos 132 beneficiários/as e dos 151 descendentes. O ano de 2019 foi o que registou o menor número de beneficiárias/os (771) e de descentes (1 125).

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

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

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
Arganil	Beneficiárias/os	954	919	893	848	846	771	822
	Descendentes	1326	1285	1255	1201	1218	1125	1175

Fonte: INE, 2014 a 2020

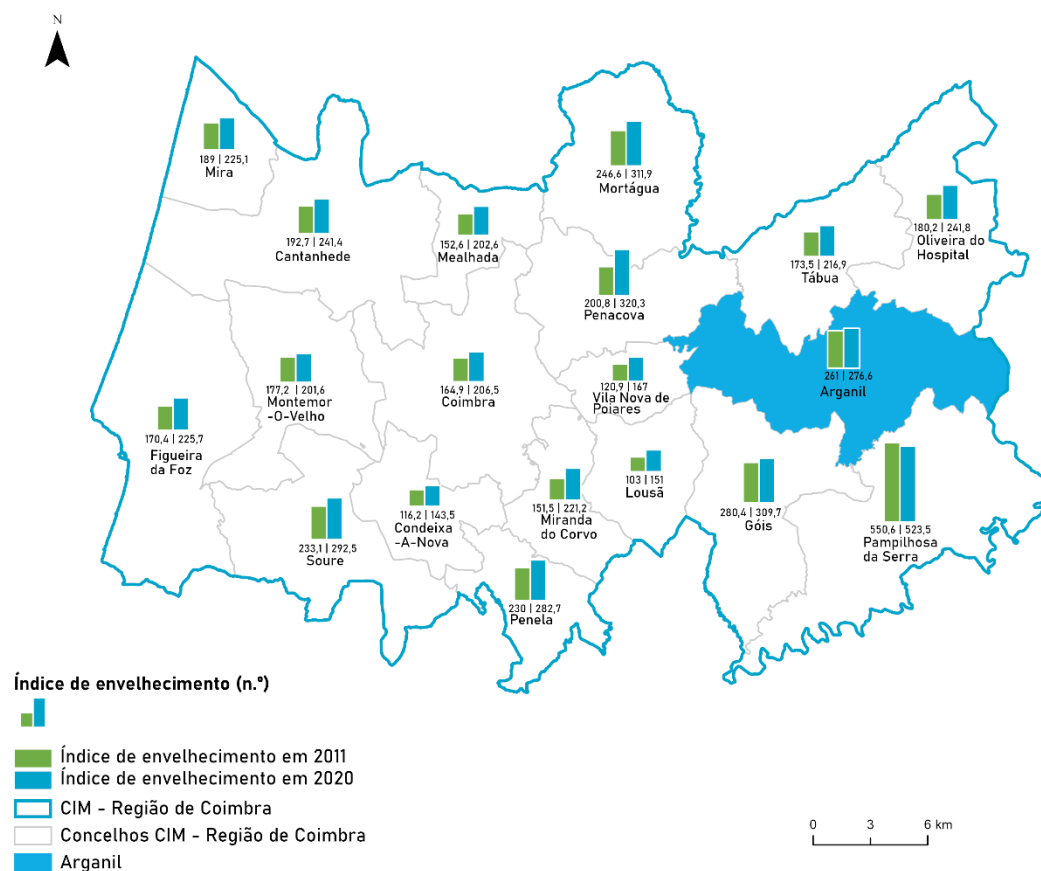
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (nº)

6.2 POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta-se o índice de envelhecimento³⁴, que evidencia que, em 2020, o município de Arganil registou um valor 276,6 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 Arganil. Comparativamente com os restantes municípios da CIM-RC, é o sétimo município com o índice mais elevado.

³⁴ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento

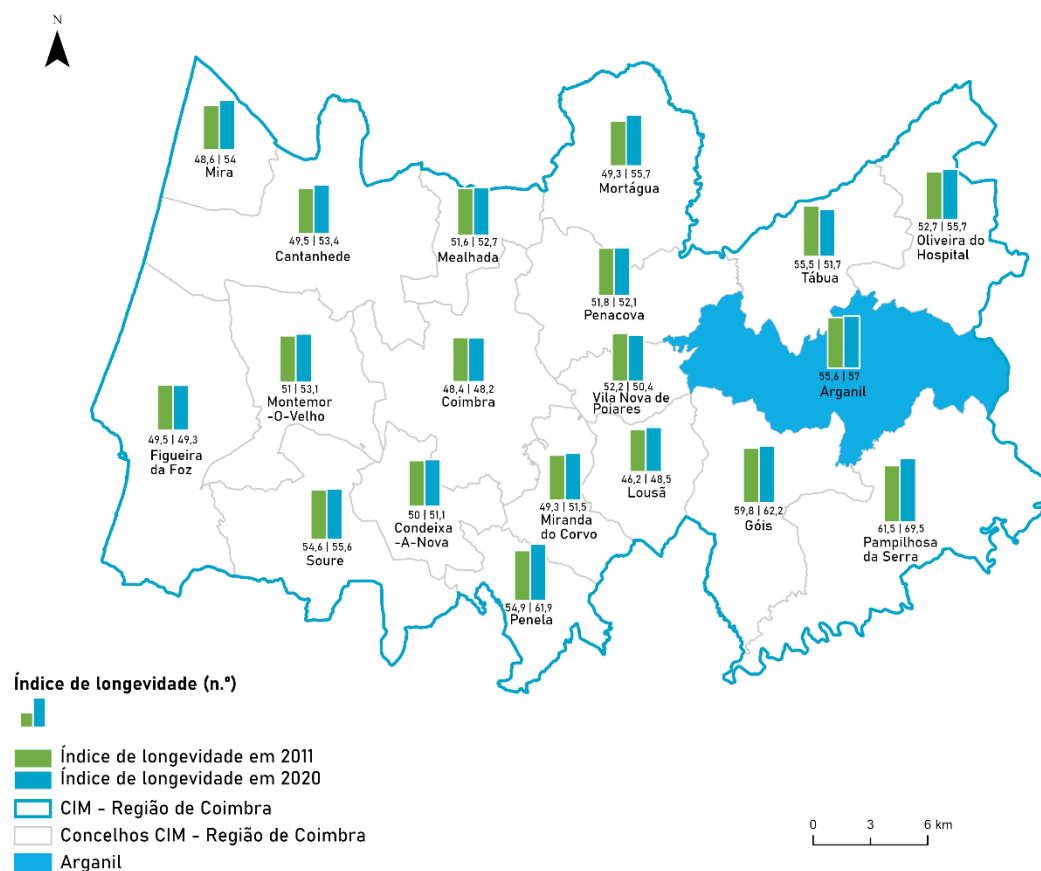


Fonte: CAOP (2020), Censos 2011 e estimativas 2020 (INE)

O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵, e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 57, valor superior ao registado em 2011 (55,6). O município de Arganil é o quarto município da CIM-RC que registou o índice de longevidade mais elevado em 2020, seguindo-se Penela (61,9), Góis (62,2) e Pampilhosa da Serra (69,5).

³⁵ Relação entre a população mais idosa e a população idosa, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 75 ou mais anos e o número de pessoas com 65 ou mais anos (expressa habitualmente por 100 (10^2) pessoas com 65 ou mais anos).

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 idosos (ERPI) (**Quadro 27**). Analisando os dados representados, foi registada uma taxa de cobertura de 518,5% dos centros de dia, de 251,9% dos serviços de apoio domiciliário e de 288,4% dos ERPI.

	Taxa de cobertura (%)
Centros de dia	518,5
Apoio domiciliário	251,9
ERPI	288,4

Nota: dados fornecidos pelo município (2022).

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e 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 2 251 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 850 pessoas uma idade compreendida entre 45 e 64 anos. Estes números podem ser indicativos das maiores dificuldades das pessoas ao longo do seu envelhecimento natural. O número de mulheres com incapacidade ou deficiência supera o dos homens em todos os grupos etários, exceto no grupo etário dos 5 aos 24 anos, assinalando-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (1 427 mulheres e 824 homens).

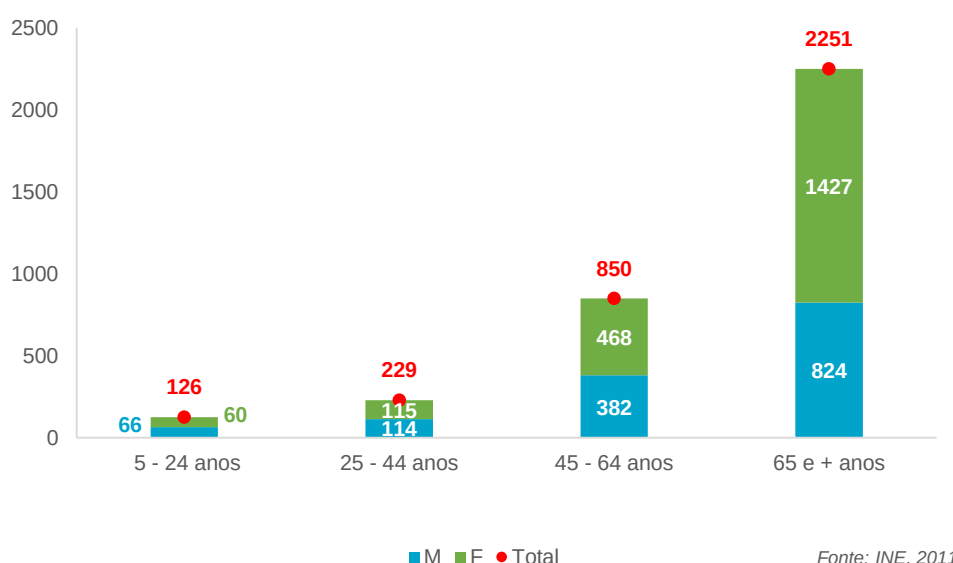


Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo

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 (84,36%), enquanto que 15,64% se insere na categoria da população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 86,87% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 13,13% estão desempregadas. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (84,8%).

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 (285 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 (87,55% e 83,15%, respetivamente).

Contudo, é no peso relativo à categoria das/os domésticas/os que se identificam maiores diferenças - 190 pessoas do sexo feminino com pelo menos uma dificuldade e 5 pessoas no sexo masculino.

Condição perante o trabalho	Total		Masculino		Feminino	
	n	%	n	%	n	%
População ativa	533	15,64	285	20,94	248	12,12
Empregadas/os	463	86,87	244	85,61	219	88,31
Desempregadas/os	70	13,13	41	14,39	29	11,69
População inativa	2874	84,36	1076	79,06	1798	87,88
Estudantes	44	1,53	24	2,23	20	1,11
Domésticas/os	195	6,79	5	0,46	190	10,57
Reformadas/os	2437	84,8	942	87,55	1495	83,15
Incapacitadas/os permanentes	107	3,72	64	5,95	43	2,39
Outros casos	91	3,17	41	3,81	50	2,78

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 Arganil existe um equipamento para pessoas adultas com deficiência na tipologia dos “Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão” – Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental (APPACDM) – Unidade Funcional de Arganil – com uma capacidade para 60 utentes (**Quadro 29**).

Área de Intervenção	Tipologia	Freguesia	Equipamento	Capacidade
Pessoas Adultas com Deficiência	Centros de Atividades e Capacitação para a Inclusão	Arganil	Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental – Unidade Funcional de Arganil	60

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

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

6.4 PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1 Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 30** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, em 2020, no município de Arganil, o número de beneficiárias e beneficiários desta prestação social diminuiu de 2014 para 2020. Neste último ano em análise, assinalaram-se 56 mulheres e 87 homens a receber este tipo de rendimento. O número de beneficiários do rendimento social de inserção foi sempre superior ao de beneficiárias. Nas unidades geográficas de referência verifica-se a mesma tendência de diminuição do número de pessoas, em ambos os sexos, a receber este tipo de prestação social.

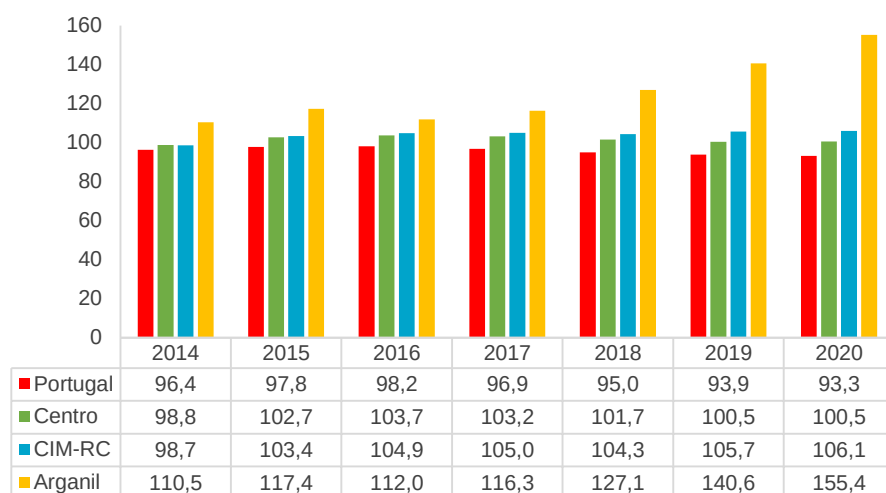
Unidade geográfica	Feminino			Masculino		
	2014	2017	2020	2014	2017	2020
Portugal	163375	146374	133455	157436	141820	124484
Centro	24432	21497	19295	24127	22184	19401
CIM - Região de Coimbra	5187	4456	3741	5118	4678	3968
Arganil	95	92	56	105	107	87

Fonte: INE, 2014, 2017 e 2020

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

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção foi sempre superior ao das mulheres (**Figura 44**). Em 2020 contabilizou-se a maior discrepância, com 155,4 homens por cada 100 mulheres. Na CIM-RC, o valor mais elevado registado foi em 2020 (106,1%), tal como no município. Em contrapartida, na região Centro e no território nacional foi em 2016 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

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

6.4.2 Prestação social para a inclusão

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

Unidade geográfica	Feminino		Masculino	
	2019	2020	2019	2020
Portugal	51689	55761	54878	58965
Centro	11069	11880	11834	12756
CIM - Região de Coimbra	2076	2219	2188	2391
Arganil	45	47	58	64

Fonte: INE, 2019 e 2020

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

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 45**), também se verificou um incremento de 7,3 p.p. de 2019 para 2020. Assim, neste último ano, assinalaram-se 136,2 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na CIM-RC e na região Centro também se

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.

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.).

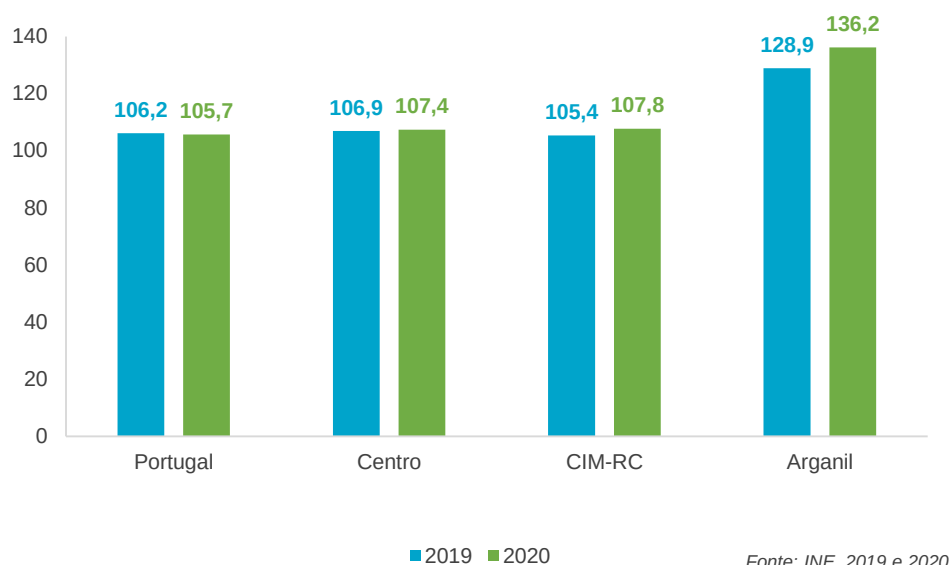
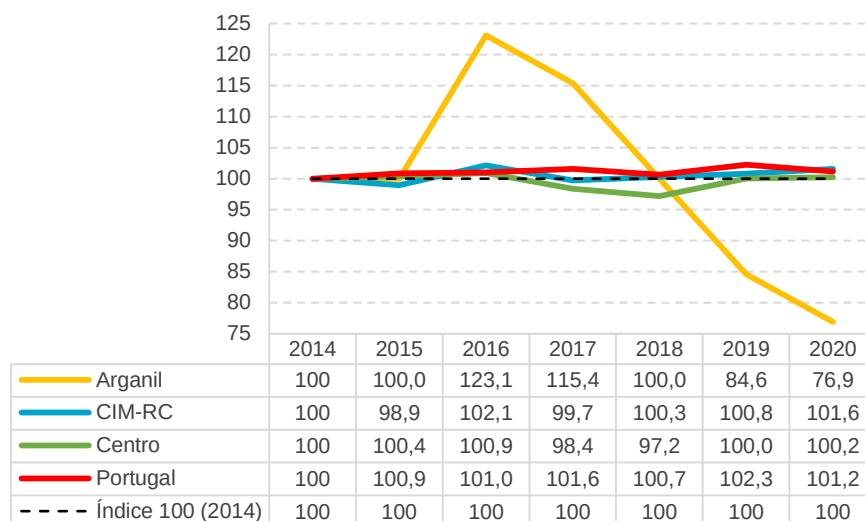


Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)

6.4.3 Subsídio por assistência de terceira pessoa

No que concerne ao subsídio por assistência de terceira pessoa³⁸ (**Figura 46**) no município de Arganil, verifica-se que o número de beneficiárias/os foi mais elevado em 2016 e 2017, face a 2014. A partir de 2018 foi observado um decréscimo, que culminou, em 2020, em menos 23,1% beneficiárias/os em relação ao ano inicial. Nas unidades geográficas de referência observa-se que o número de beneficiárias/os não sofreu grandes alterações em relação a 2014.

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



Fonte: INE, 2014 a 2020

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

6.4.4 Subsídio de doença

Como se pode observar pelo (Quadro 32), o número de beneficiários/as de subsídio de doença³⁹ sofreu variações ao longo do período em análise. Foram registados aumentos no ano de 2018 em ambos os sexos. O número de mulheres a receber o subsídio de doença é superior ao dos homens. 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
Arganil	439	498	414	282	409	303

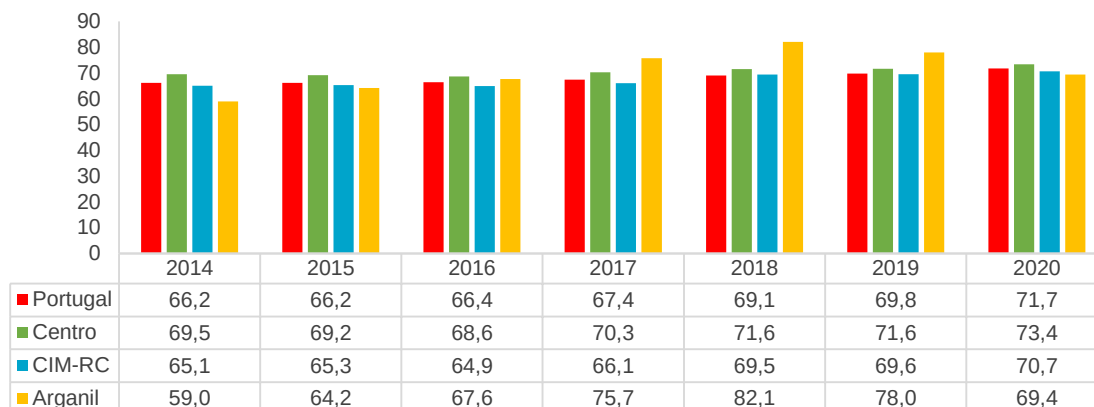
Fonte: INE, 2015, 2018 e 2021

Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídio de doença (%)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (Figura 47), o município de Arganil registou um aumento do número de homens a auferir este subsídio por cada 100 mulheres, entre 2014 e 2018. Neste último ano registou-se o valor mais elevado de 82,1%. De realçar que os valores verificados no município em 2017 e em 2018 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 (75,7% e 82,1%, respetivamente). A relação de masculinidade tem vindo a diminuir desde 2018, totalizando-se, em 2020, 69,4 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

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

6.4.5 Pensionistas

No município de Arganil, as/os pensionistas⁴⁰ da segurança social diminuíram de 2014 para 2020, em 8,66% - a maior quebra registada quando comparada com a da CIM-RC (3,19%), da região Centro (2,68%) e do território nacional (0,56%). Tendo em consideração o tipo de pensão, constata-se que a maioria, em 2020, encontrava-se nesta condição por velhice (3 167). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (1 211) e, por fim, por invalidez (262). Todos os tipos de pensão registaram uma diminuição de 2014 para 2020, de 95 pessoas no caso da invalidez, de 225 pessoas por velhice, e de 82 pessoas por sobrevivência. Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 33**).

Condição perante o trabalho	Total		Invalidez		Velhice		Sobrevivência		Var. (%)
	2014	2020	2014	2020	2014	2020	2014	2020	
Portugal	3024590	3007747	260940	178599	2023366	2087673	740284	741475	-0,56
Centro	742323	722936	62958	42342	496968	500966	182397	179628	-2,68
CIM – Região de Coimbra	146871	142325	12567	7740	99054	99732	35250	34853	-3,19
Arganil	5042	4640	357	262	3392	3167	1293	1211	-8,66

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 33. 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 14,4%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 34**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por invalidez, em 893€, seguido dos/as pensionistas por velhice, em 665€, e por sobrevivência, em 315€.

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
Arganil	4027	4607	4410	5303	4567	5232	2507	2822	14,40

Fonte: INE, 2014 e 2020

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

6.5. SÍNTESE DE AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

701 casais de direito com filhas/os	Taxas de Cobertura 114,6% creches 100% jardins de infância	822€ para as/os beneficiárias/os abono de família para crianças e jovens	276,6 índice de envelhecimento
57 índice de longevidade	Taxas de Cobertura 518,5% centros de dia 251,9% apoio domiciliário 288,4% ERPI	2 251 pessoas com mais de 65 anos, com pelo menos uma dificuldade	População ativa com dificuldade 285 homens 248 mulheres
População inativa com dificuldade 1 076 homens 1 798 mulheres	84,8% da população inativa com dificuldade são reformadas/os	1 equipamento social para pessoas com deficiência	RSI diminuição de beneficiários/as de 2014 para 2020: -39 mulheres e -18 homens
155,4% relação de masculinidade beneficiárias/os Rendimento Social de Inserção	Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão: 64 homens e 47 mulheres	136,2% relação de masculinidade beneficiárias/os prestação social para a inclusão	-23,1% de beneficiárias/os subsídio por assistência de terceira pessoa face a 2014
Subsídio de doença -25 mulheres e +21 homens em 2021 face a 2015	+5% beneficiárias/os de subsídio de doença face a 2014	4 640 pensionistas da segurança social 3 167 por velhice	4 607€ 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 Arganil. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo de 2011 até 2018, seguido de um aumento até 2020, na ordem dos 259 crimes e um decréscimo em 2021. De realçar que de 2016 para 2017, a diminuição foi bastante acentuada (-65 crimes). A variação do número de crimes de 2011 para 2021 foi de menos 51.

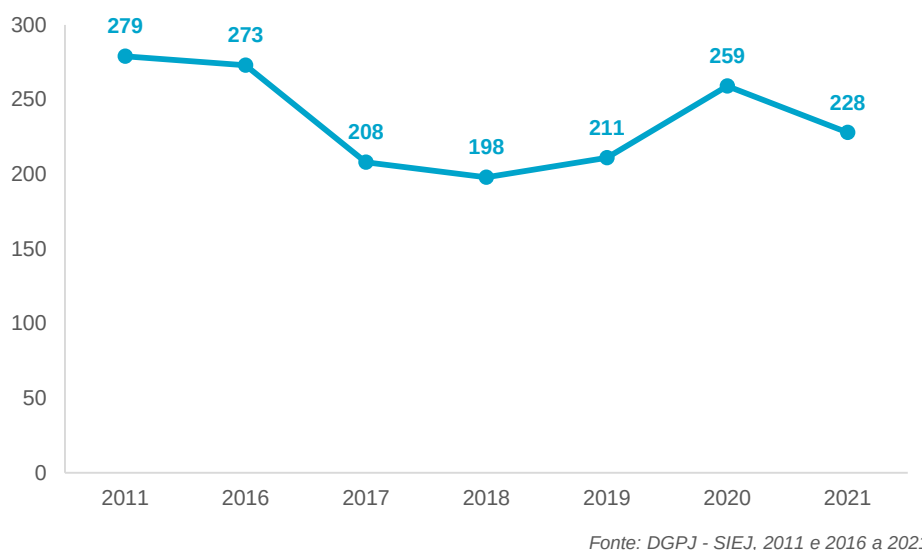


Figura 48. Crimes gerais registados pelas autoridades policiais (n.º)

No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas. Assim, em 2021 foram registados 86 crimes desta tipologia, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (72,09%) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (11,63%). Com uma menor proporção, encontram-se os “outros” crimes (3,49%), crimes contra a reserva da vida privada (4,65%) e contra a honra (8,14%). O tipo de crime contra a vida, contra a liberdade/autodeterminação sexual não foram assinalados (**Quadro 35**). No geral não se encontra um padrão referente à criminalidade contra pessoas, uma vez que os dados evidenciam oscilações no número de crimes entre 2011 e 2021.

Tipologia de crime	2011	2016	2017	2018	2019	2020	2021
--------------------	------	------	------	------	------	------	------

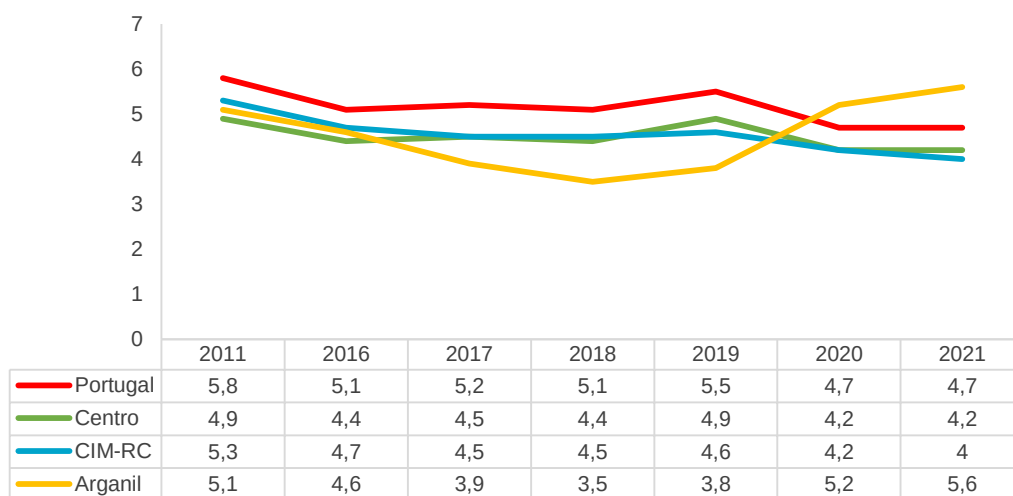
Contra a vida	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Contra a integridade física	72,62	53,61	55,00	54,17	56,00	68,67	72,09
Contra a liberdade pessoal	14,29	15,46	28,75	26,39	20,00	16,87	11,63
Contra a liberdade/ autodeterminação sexual	0,00	0,00	3,75	0,00	5,33	0,00	0,00
Contra a honra	13,10	18,56	12,50	12,50	9,33	9,64	8,14
Contra a reserva da vida privada	0,00	8,25	0,00	6,94	5,33	4,82	4,65
Outros	0,00	4,12	0,00	0,00	4,00	0,00	3,49
Total (n)	84	97	80	72	75	83	86

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

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

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

Como se pode constatar, houve um decréscimo da mesma até 2018, evoluindo desfavoravelmente até 2021. Neste ano regista-se a taxa máxima de criminalidade do município, no período em análise (5,6‰). As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, sendo que este último ano registou valores mais baixos do que o município.

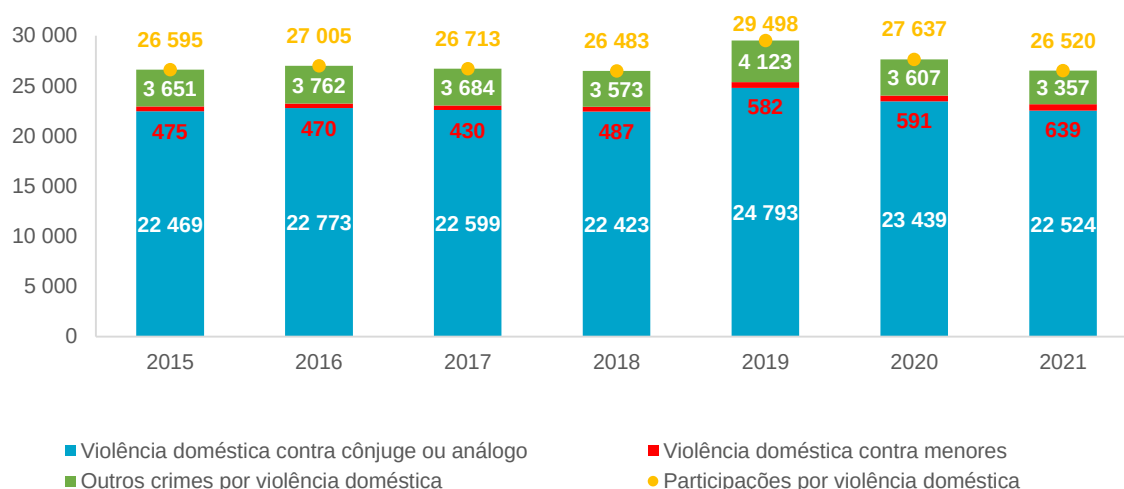


Fonte: INE, 2011, e 2016 a 2021

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.



Fonte: SSI, 2015 a 2021

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

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica no município de Arganil, que, como se verifica, diminuíram até 2019. Porém, até 2021 o número de crimes aumentou, tendo este sido o ano mais crítico. Neste contabilizaram 44 crimes, o que corresponde a 19,30% do total de crimes registados no município. Na CIM-RC, o ano de 2016 foi o mais crítico, registando cerca de 1 080 crimes. Na região Centro e em Portugal, o ano mais crítico foi o de 2019 (5 714 e 29 498 crimes, respetivamente).

Unidade geográfica	2011		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.	n	Prop.
Portugal	28990	6,98	27005	8,16	26713	7,81	26483	7,95	29498	8,79	27637	9,25	26520	8,80
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
Arganil	26	9,32	33	12,09	24	11,54	22	11,11	21	9,95	36	13,90	44	19,30

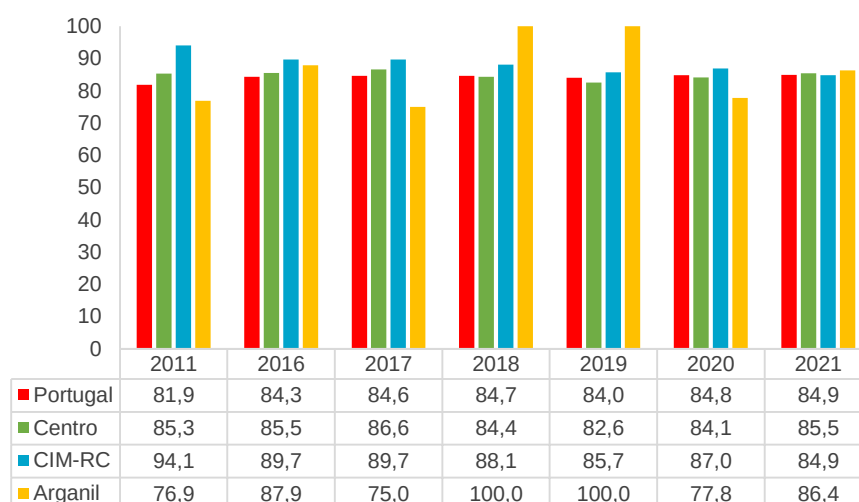
⁴¹ Os dados apresentados incluem os crimes de violência doméstica enquadrados na referência legislativa do art.º 152.º do Código Penal (violência doméstica), especificamente, os crimes registados de “violência doméstica contra cônjuges ou análogos”, “violência doméstica contra menores” e “outros crimes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

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

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Arganil foram registados os seguintes valores em 2021: 38 cônjuge/análogo e 6 de outros.



Assim, denota-se que, em 2021, a maioria dizia respeito a violência doméstica cônjuge/análogo (86,4%). Em comparação com o ano de 2011, foi registado um incremento de 9,5 p.p., tal como se verificou no território nacional (3 p.p.) e na região Centro (0,2 p.p.). Em contrapartida, na CIM-observou-se um decréscimo (9,2 p.p.). Em 2018, 2019 e 2021, os valores registados no município foram mais elevados do que os contabilizados nas unidades geográficas de referência (**Figura 51**).

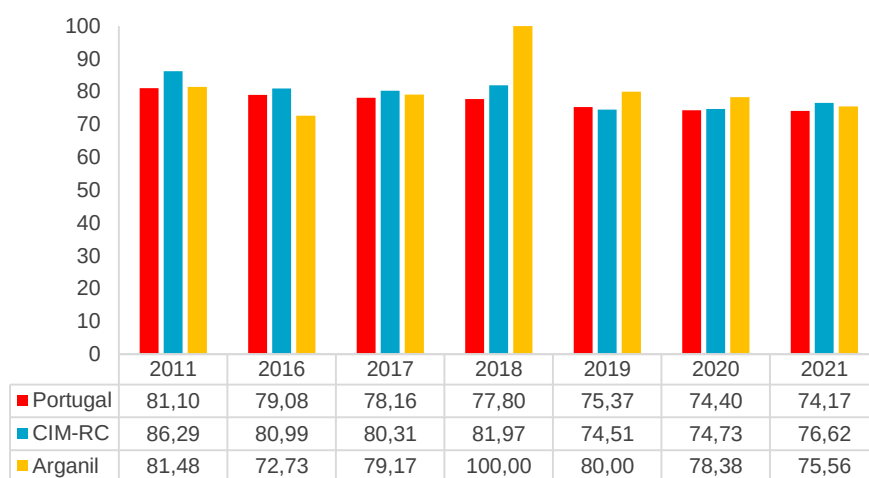


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

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

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

Em 2021, as vítimas identificadas no total dos crimes de violência doméstica, fixou-se nos 75,56% (**Figura 52**). Este valor foi inferior ao registado em 2011 (81,48%), 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 2018 e 2011, no município de Arganil foram os que contabilizaram um maior número de vítimas.

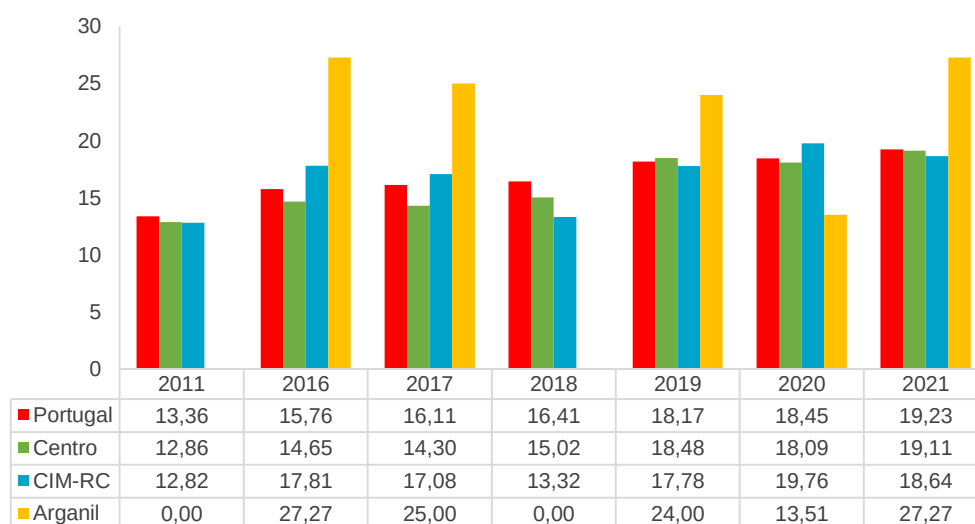


Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011, e 2016 a 2021

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

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

No que concerne às agressoras no caso dos crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem das mesmas era de 27,27%, número máximo como em 2016. **(Figura 53)**. A CIM-RC (18,64%), a região Centro (19,11%) e o território nacional (19,23%) também registaram um aumento em 2021, em relação a 2011.



Fonte DGPJ - SIEJ, 2011 e 2016 a 2021

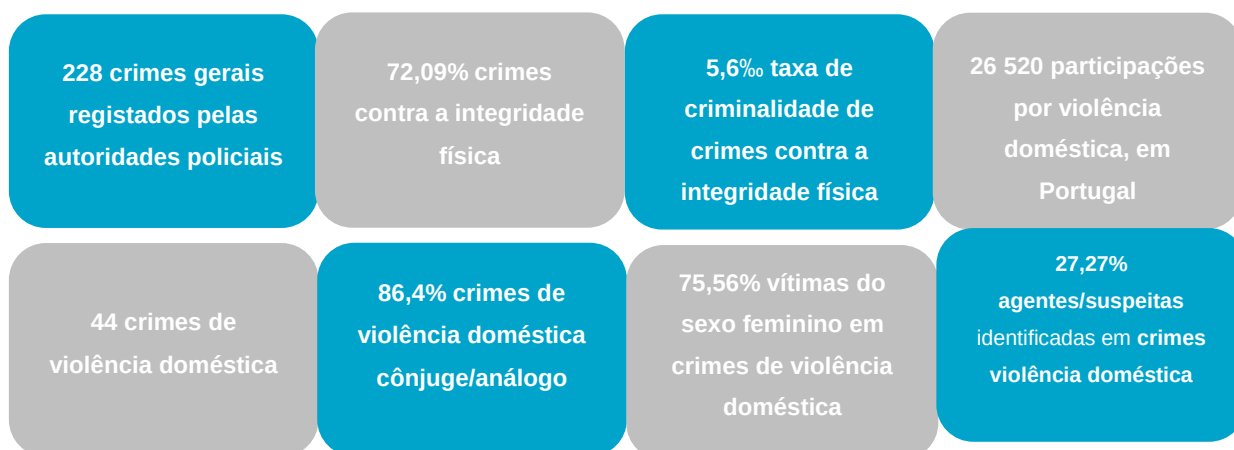
Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia

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

O município de Arganil 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).

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

7.4 SÍNTESE DA CRIMINALIDADE



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

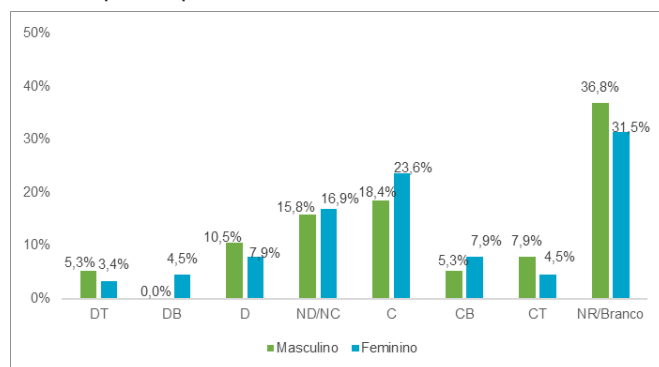
De seguida serão apresentados os resultados ao questionário realizado à população do município, no sentido de se conhecer as suas práticas, valores e perceções de (des)igualdades. No município de Arganil obtiveram-se 128 respostas: 38 de homens (29,7%), 89 de mulheres (69,5%) e 0,8% transgénero.

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

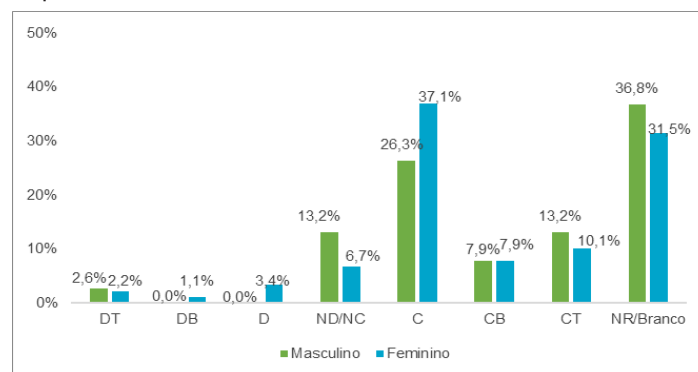
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 54**, salientam-se os principais resultados:

- Elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder a todas as questões;
- Tanto os homens como as mulheres concordam que as mulheres têm as mesmas oportunidades do que os homens de serem promovidas, têm liberdade de flexibilizar o seu horário de trabalho e que pessoas com características diversas são tratadas com respeito;
- Discordam que há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.

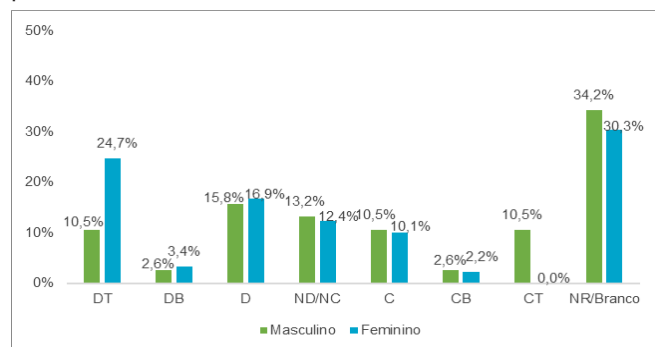
A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional



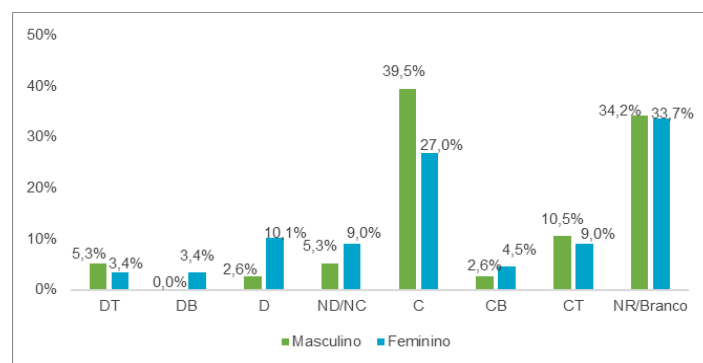
Na minha organização, as mulheres têm as mesmas oportunidades de serem promovidas do que os homens



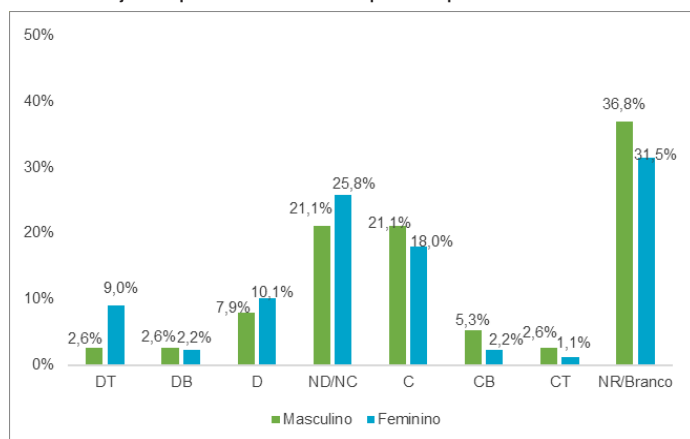
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres



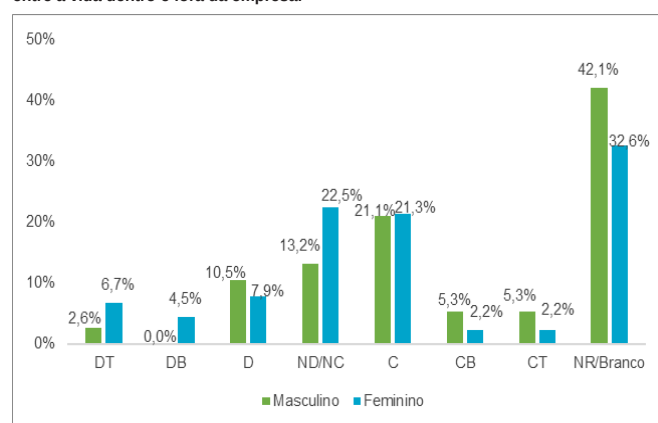
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho



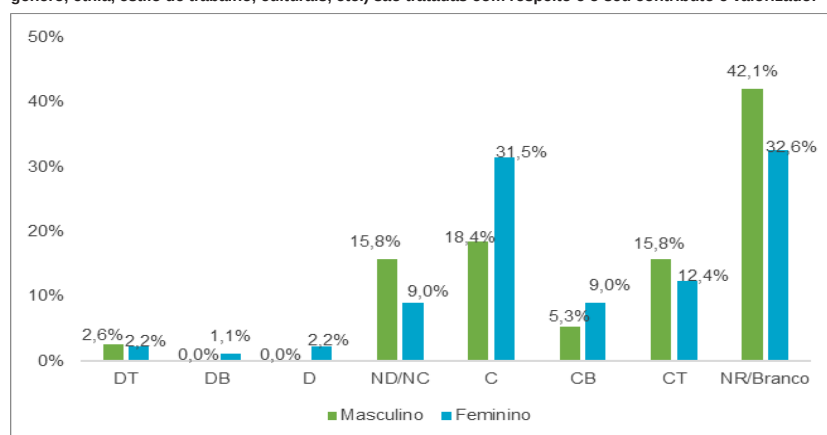
Somos encorajados a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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



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

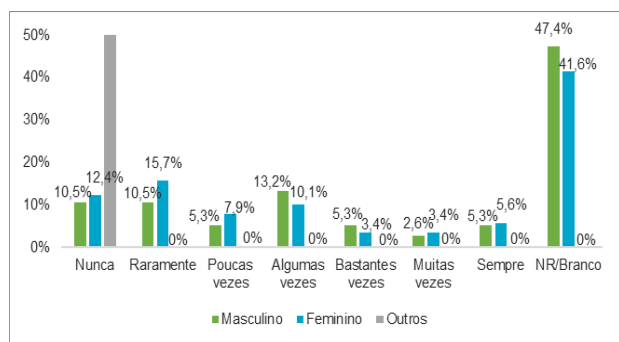


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

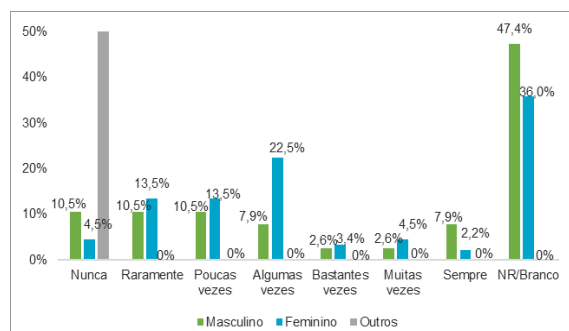
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar

Relativamente às dificuldades que as pessoas têm em conciliar determinadas atividades com a vida profissional (**Figura 55**), continua-se a verificar uma elevada percentagem de pessoas que preferiram não responder. Os homens apontam que têm menos tempo para: cuidarem de si, para estudar e participar em formações. Já as mulheres assinalam ter menor tempo para o cuidado com a sua saúde e a prática de desporto.

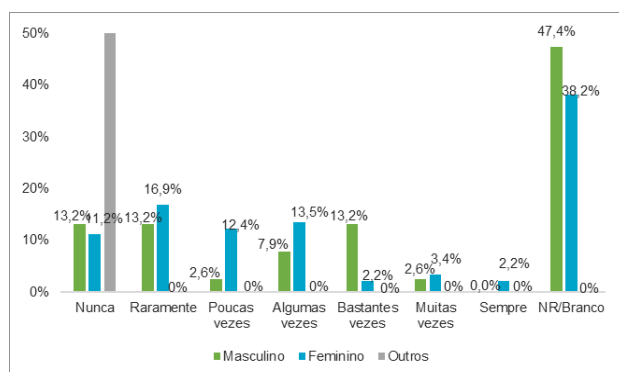
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos a consultas/ exames médicos



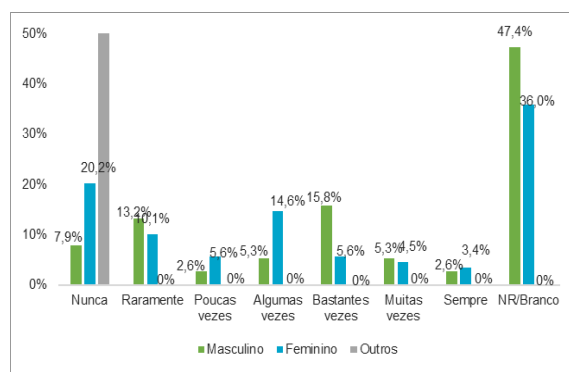
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



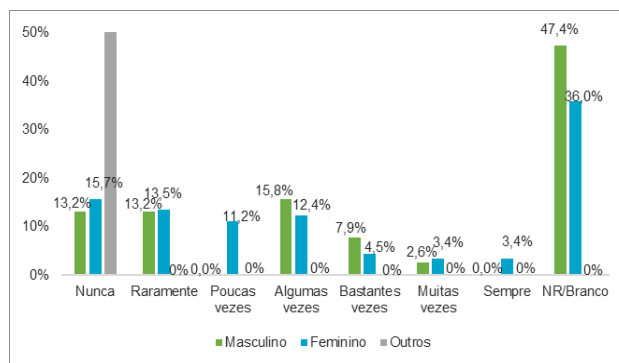
Participar nas associações da sua terra



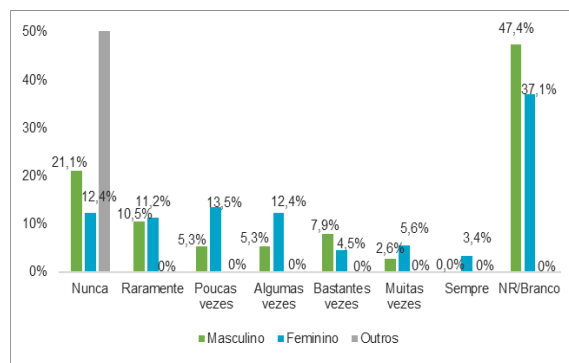
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



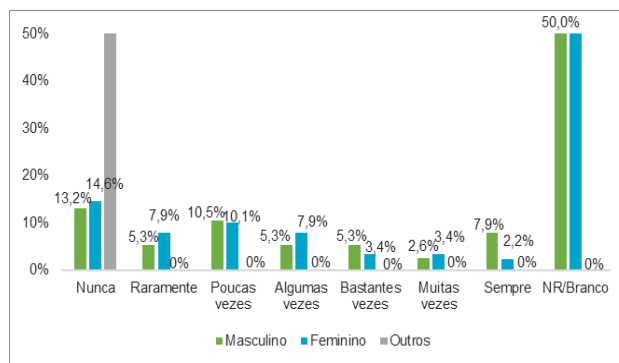
Ir ao/a médica, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



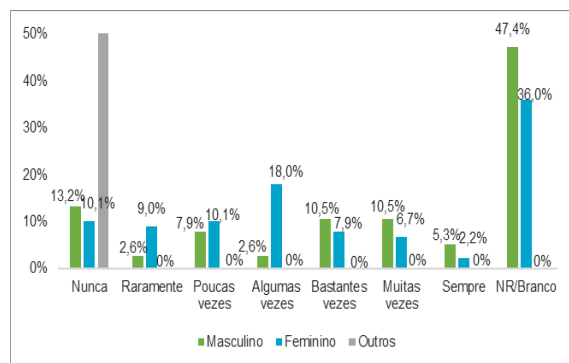
Ir ao/a cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



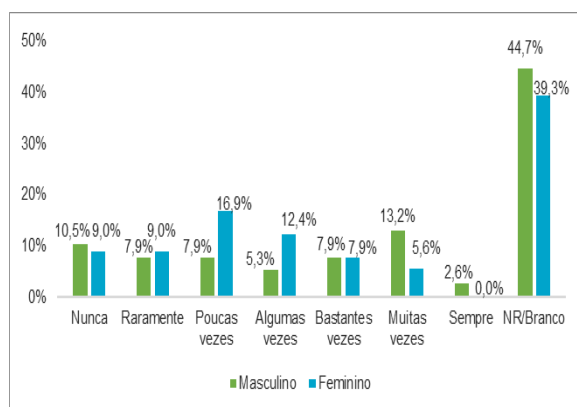
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



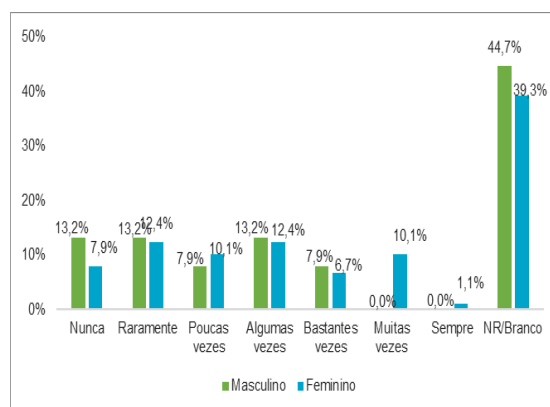
Ter tempo suficiente para dedicar à família



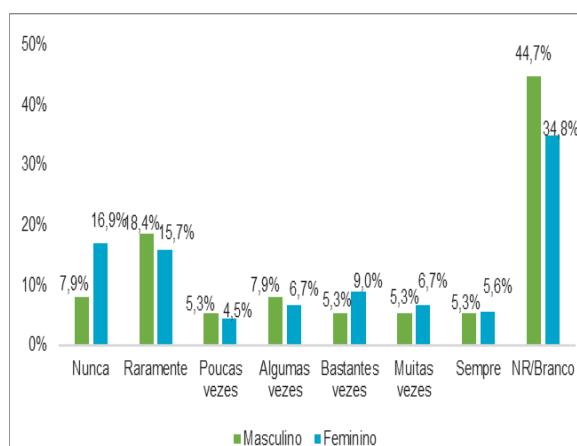
Ter tempo para estar com o meu/minha companheiro/a



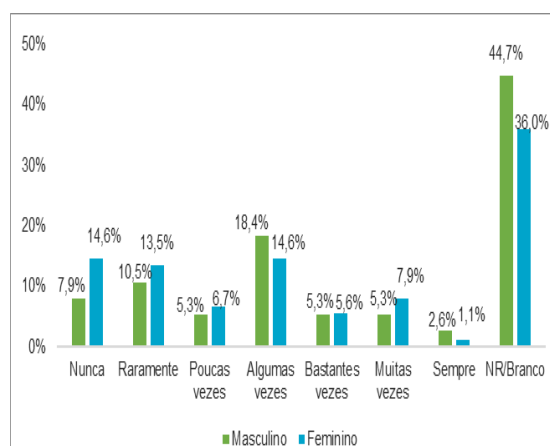
Ter tempo para estudar e participar em formações



Ter os fins-de-semana livres



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



Ter tempo para se dedicar ao que realmente gosta

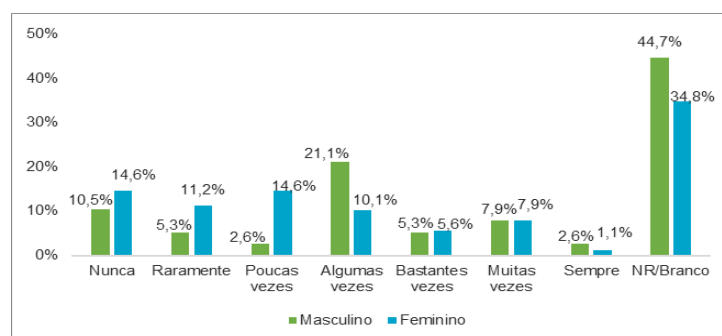


Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência)

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

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

Principais preocupações de segurança	Masculino	Feminino
Nenhuma	17,5%	32,3%
Agressão	0,0%	2,1%
Assalto	20,0%	15,6%
Assédio sexual	0,0%	3,1%
Homicídio	0,0%	1,0%
Perseguição	5,0%	1,0%
Roubo	22,5%	15,6%
Violação	0,0%	3,1%

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

Quadro 37. Principais preocupações de segurança

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

Fatores que contribuem para preocupações	Masculino	Feminino
Nenhuma	5,0%	9,4%
Consumo ou tráfico de álcool e drogas	22,5%	26,0%
Espaço público degradado	2,5%	10,4%
Estações/ paragens de transportes	5,0%	4,2%
Falta de casas de banho seguras e limpas	0,0%	4,2%

Falta de informação ou sinalética	0,0%	2,1%
Falta de policiamento	17,5%	18,8%
Falta de respeito pelas pessoas	22,5%	20,8%
Falta de vendedores/as ou bancas de rua	5,0%	1,0%
Iluminação fraca	2,5%	3,1%
Transportes públicos	10,0%	16,7%

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

Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança

De acordo com o **Quadro 39**, a maioria não aponta nenhum fator que considere que afeta a segurança das pessoas. Por outro lado, uma reduzida percentagem refere a raça/ etnia e o facto de se ter uma incapacidade/ deficiência.

Fatores que afetam a segurança das pessoas	Masculino	Feminino
Nenhum	32,5%	35,4%
Ser de outra região/ país	0,0%	2,1%
Ser de uma certa raça/ etnia	2,5%	4,2%
Ser mulher	0,0%	3,1%
Ter uma incapacidade/ deficiência	2,5%	8,3%
Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual	0,0%	2,1%

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

Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 40**), a maioria revela que não faz nada. Alguns homens e mulheres também assinalam que evitam certos espaços. Para além destes comportamentos, as mulheres também referem ter sempre o telemóvel à mão e evitar ir a sítios isolados.

Comportamentos realizados para promover a segurança	Masculino	Feminino
Não faço nada	25,0%	25,0%
Evito certos espaços	12,5%	14,6%
Evito ir a sítios com multidões	5,0%	1,0%
Evito ir a sítios isolados	5,0%	12,5%
Evito sair sozinho/a	0,0%	3,1%
Evito sair sozinho/a depois de escurecer	0,0%	9,4%
Evito usar certas roupas	0,0%	2,1%
Tenho o telemóvel sempre à mão	7,5%	21,9%
Evito usar certos acessórios	0,0%	1,0%

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

Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança

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

Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Não	45,0%	57,3%
Sim	7,5%	6,3%
Não responde	47,5%	36,5%

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

Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público

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

Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	66,7%	16,7%

Agressão física violenta	66,7%	0,0%
Assédio físico	33,3%	0,0%
Assédio verbal	33,3%	83,3%
Assédio visual	33,3%	33,3%

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

Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

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

Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão	Masculino	Feminino
Mercados	0,0%	16,7%
Paragens e apeadeiros	0,0%	16,7%
Parques e jardins	33,3%	0,0%
Ruas e praças	100,0%	66,7%

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

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

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

O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público	Masculino	Feminino
Nada	66,7%	50,0%
Confrontei o/a agressor/a	33,3%	0,0%

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

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

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho, verifica-se que mais de metade das mulheres inquiridas não foram alvo de nenhuma situação deste tipo. Já uma percentagem significativa dos homens prefere não responder e outra também refere que não sofreu nenhuma situação (**Quadro 45**).

Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no seu local de trabalho	Masculino	Feminino
Não	32,5%	56,3%
Sim	20,0%	7,3%
Não responde	47,5%	36,5%

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

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

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

Tipo de abuso sofrido	Masculino	Feminino
Abuso psicológico	100,0%	85,7%
Assédio físico	12,5%	14,3%
Assédio verbal	12,5%	57,1%
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 46. 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 47**).

Quem ameaçou, assediou ou perseguiu	Masculino	Feminino
Cliente	12,5%	14,3%
Colega de trabalho	12,5%	14,3%
Dirigentes ou chefia	50,0%	57,1%
Membro do público	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 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Regra geral, as/os inquiridas/os não reportaram estes abusos (**Quadro 48**).

Reportou o incidente	Masculino	Feminino
Não	100,0%	71,4%
Sim	0,0%	28,6%

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

Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho

No entanto, a minoria que o fez foi do sexo feminino e reportou aos/às dirigentes ou chefia (**Quadro 49**).

A quem reportou o incidente	Masculino	Feminino
Dirigente ou chefia	0,0%	2,8%

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

Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente

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

Causas que levam a não reportar incidente	Masculino	Feminino
Não foi nada sério	25,0%	14,3%
Receio de represálias	50,0%	14,3%

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

Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying* em geral, uma grande parte prefere não dar resposta. Do grupo que responde, verifica-se, grosso modo, que as mulheres assistiram a mais episódios de *bullying*/ violência na escola. Quanto a episódios vivenciados na primeira pessoa, salienta-se a percentagem de homens e mulheres que referem nunca terem sofrido deste tipo de abuso (**Figura 56**).

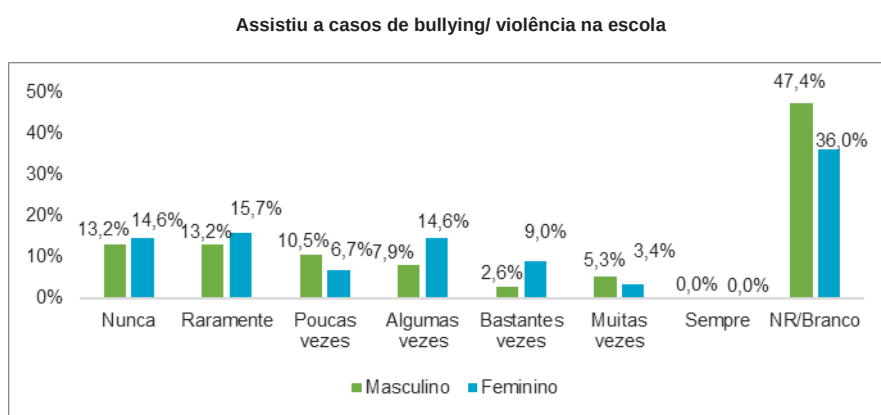
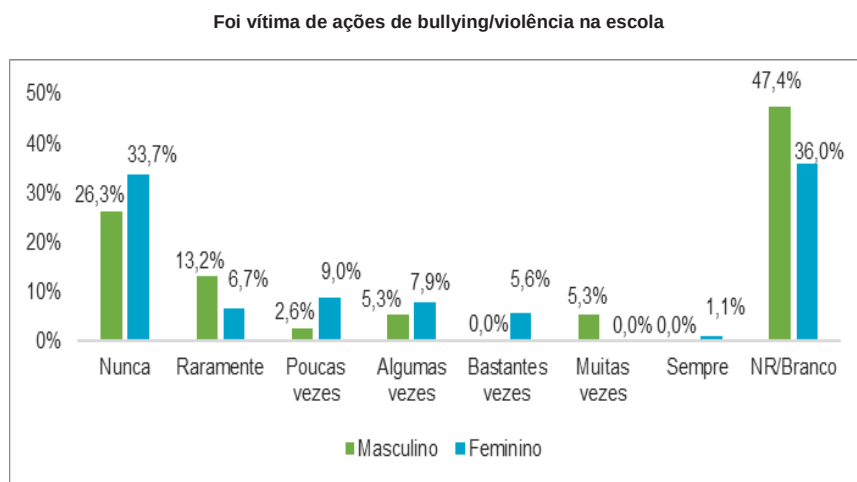


Figura 56. Situações de bullying na escola

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

Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	Masculino	Feminino
Não	95,0%	94,8%
Sim	5,0%	5,2%

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

Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, uma grande proporção indica que sofreu de violência emocional. Os homens dividem-se entre esse tipo de violência e a física (**Quadro 52**).

Tipo de violência a que foi vítima	Masculino	Feminino
Violência emocional	50,0%	60,0%
Violência física	50,0%	40,0%
Violência sexual	0,0%	20,0%

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

Quadro 52. Tipo de violência da vítima

Já de acordo com o **Quadro 53**, conclui-se que o/a agente da ameaça/agressão para com os homens é o pai e/ou a mãe, enquanto as mulheres identificam a/o ex-cônjuge/companheiro/a.

Quem ameaçou/agrediu	Masculino	Feminino
Cônjuge/ companheiro/a	0,0%	20,0%
Ex-cônjuge/ companheiro/a	0,0%	40,0%
Pai/ mãe	50,0%	20,0%

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

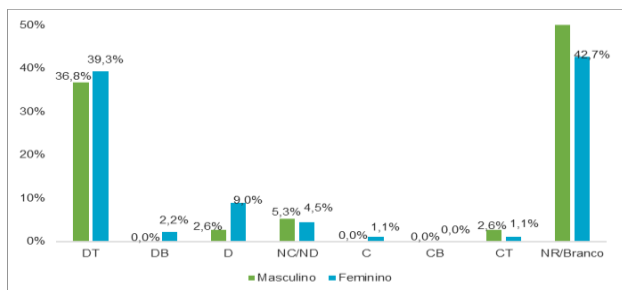
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão

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

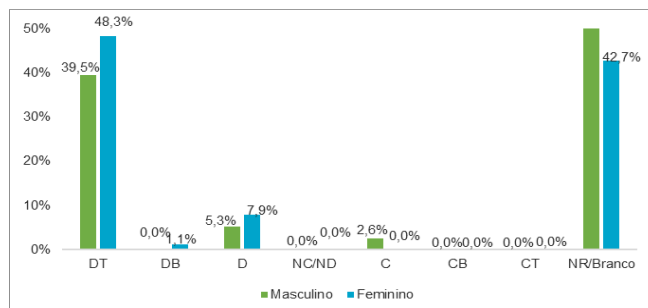
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema, mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam com a maioria das afirmações expressas na **Figura 57**.
- Ambos os sexos, concordam que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade.
- Elevada percentagem de inquiridas/os que preferem não responder.

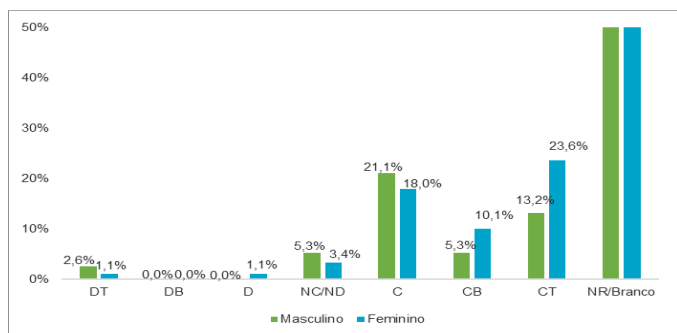
Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a



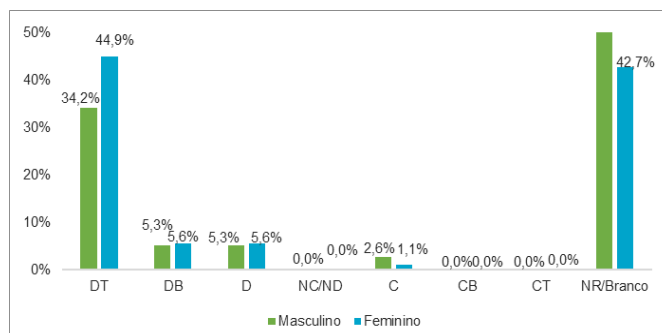
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



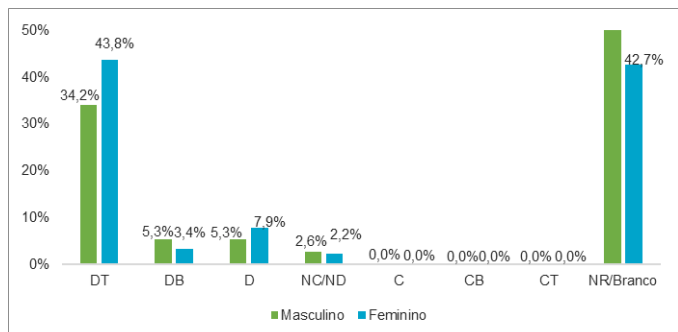
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



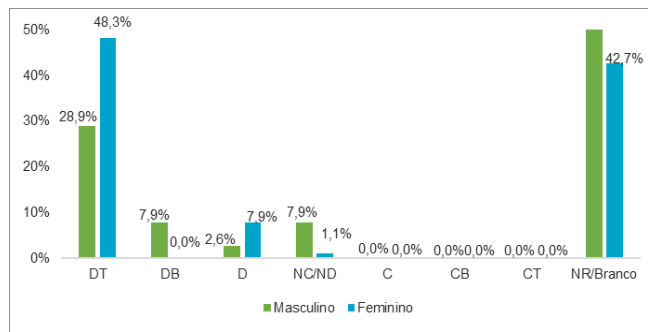
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



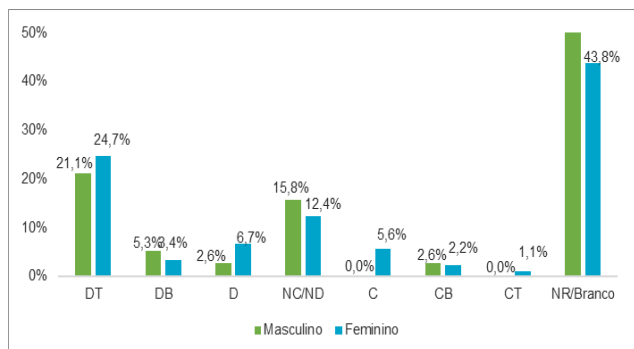
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



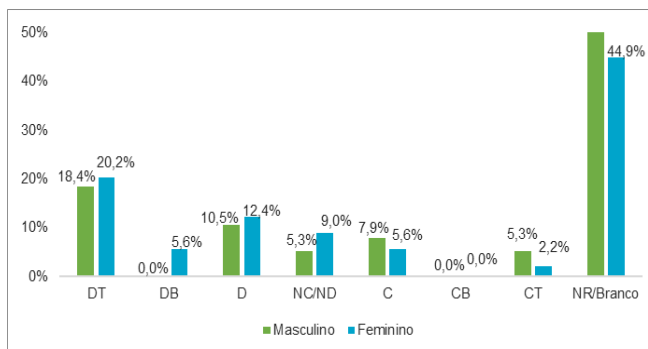
Uma mulher sem filhos é egoísta



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



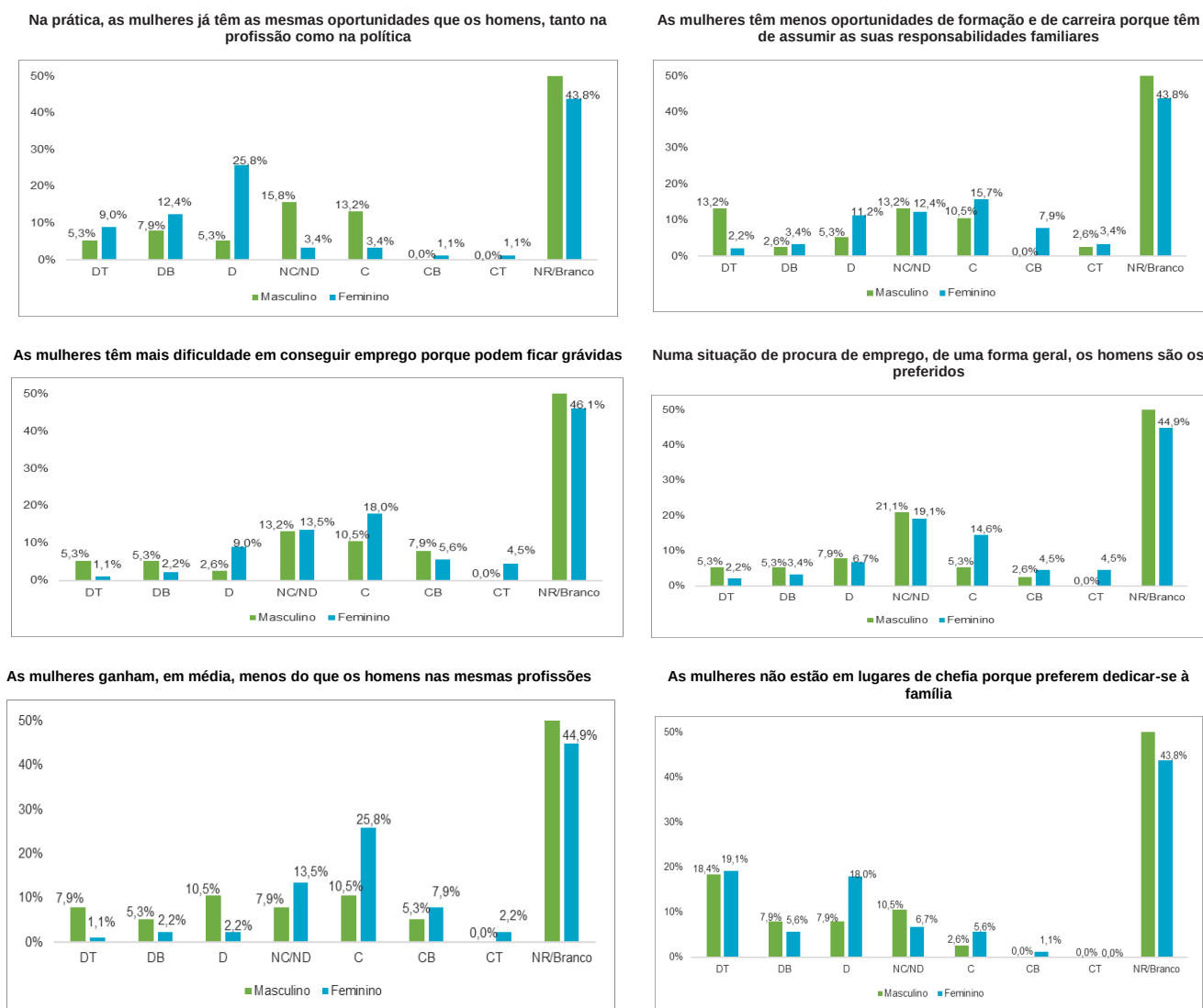
Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo facto de ter uma criança



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

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

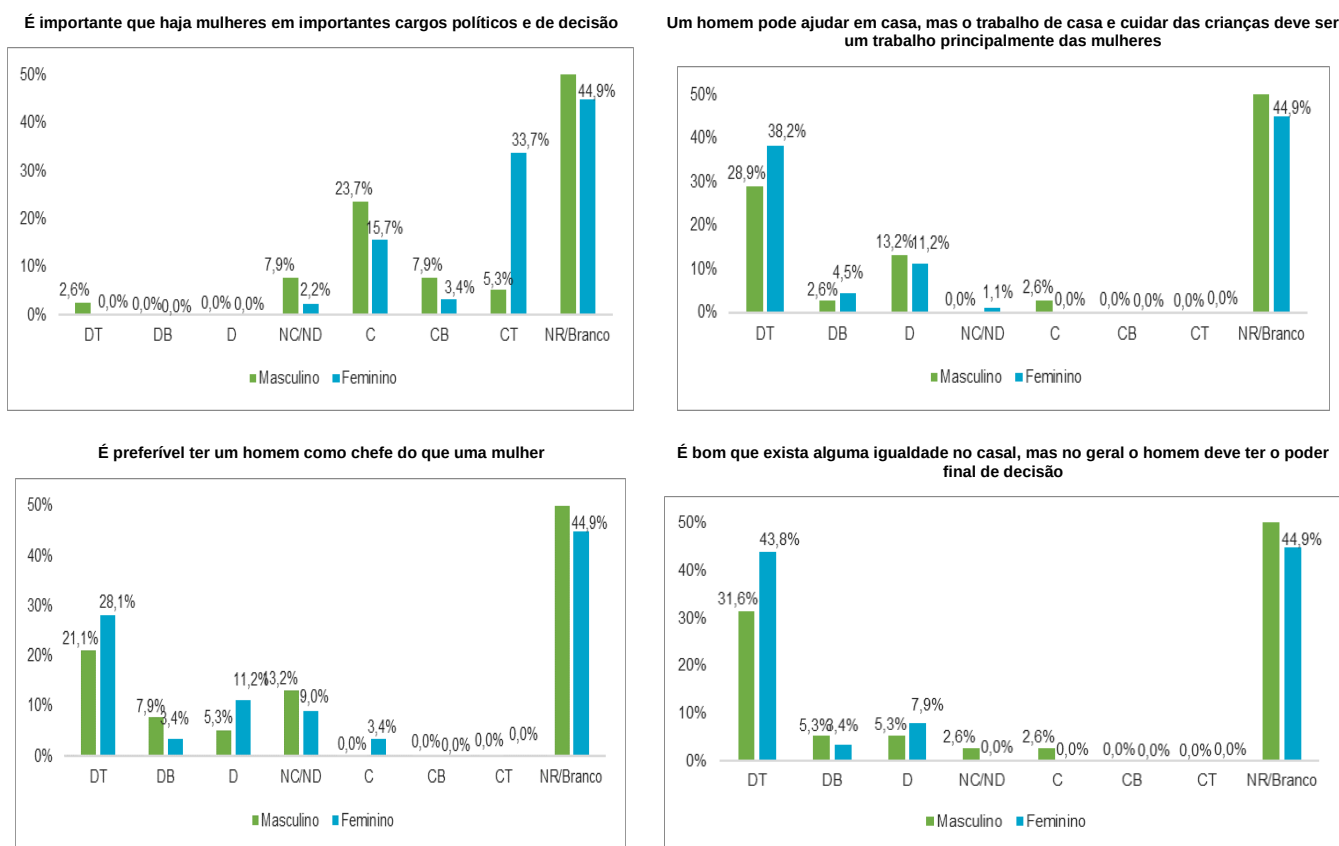
Relativamente às crenças e estereótipos em contexto laboral (**Figura 58**) verifica-se que uma elevada percentagem de inquiridos/as preferiu não responder. Do grupo que respondeu, denota-se que as mulheres concordam mais que os homens na maioria das afirmações, situação esta que evidencia as desigualdades presentes no 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 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

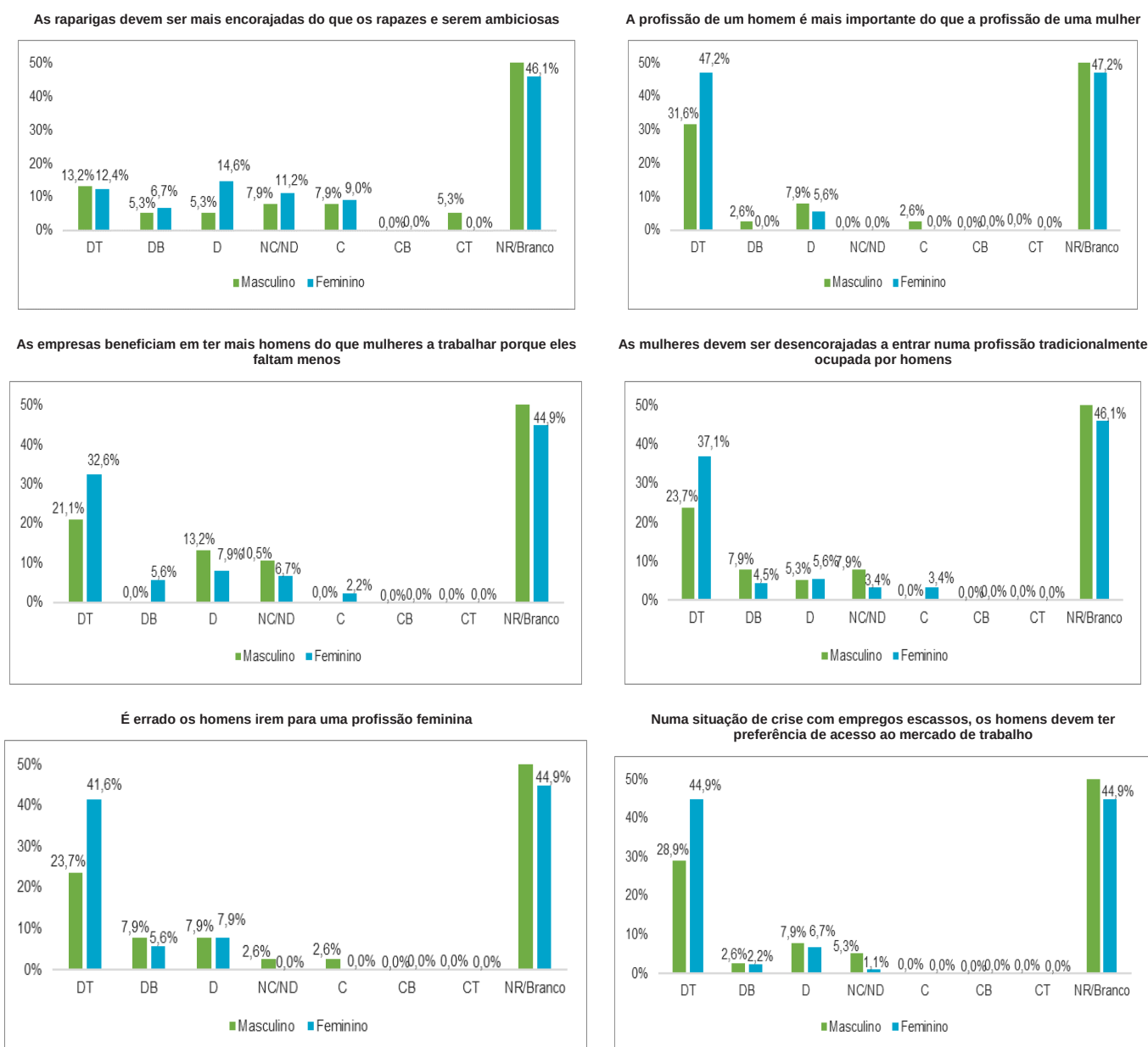
Quanto às percepções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 59**, conclui-se que ambos os sexos discordam bastante de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão, que é preferível ter um homem como chefe,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



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**. De salientar a percentagem elevada de inquiridas/os que preferiram não responder.



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

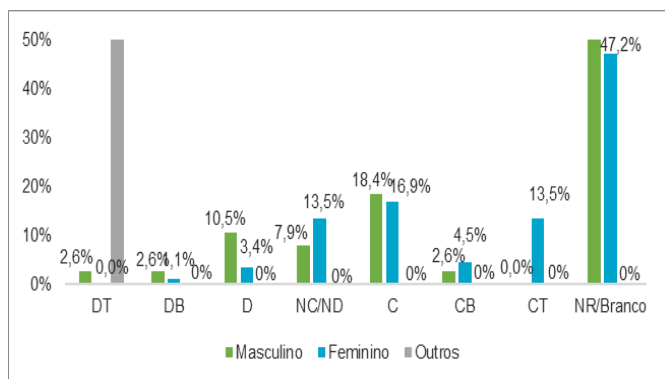
Figura 60. Crenças relativamente às profissões

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

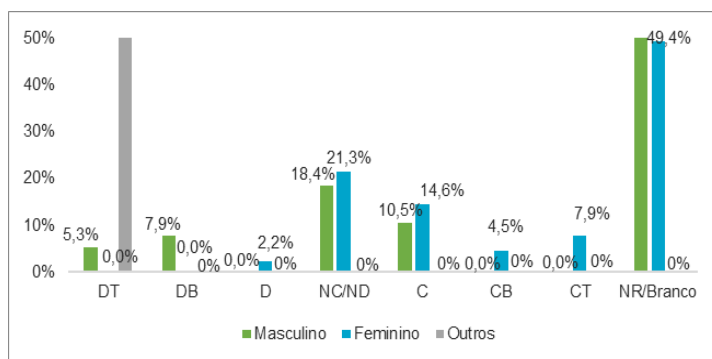
No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+, assinala-se que as mulheres tendem a ser relativamente mais compreensivas e sensíveis ao tema, como se pode

analisar pelos resultados da **Figura 61**. O mesmo se observa na **Figura 62** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.

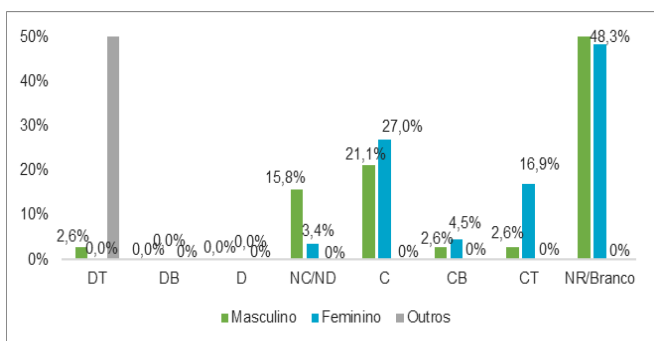
A homossexualidade é um estilo de vida moralmente igual à heterossexualidade



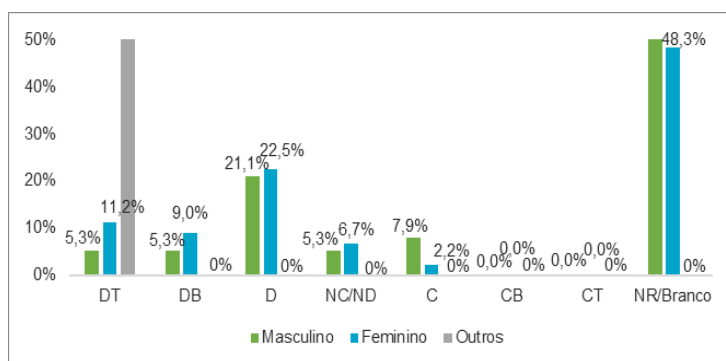
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



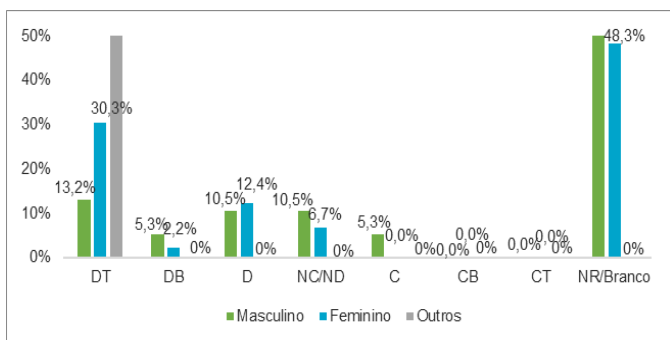
É importante para gays e lésbicas serem honestos para com os seus sentimentos e desejos



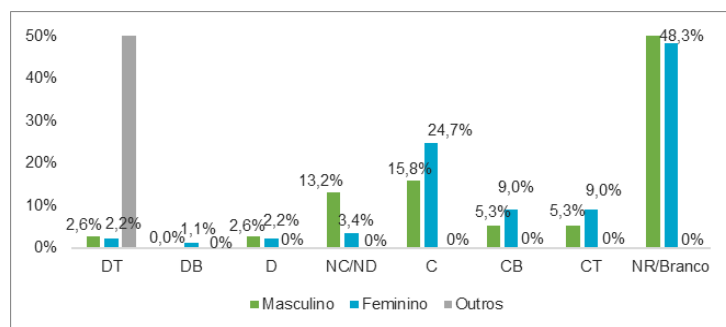
A maioria dos gays e lésbicas já não são discriminados



Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios

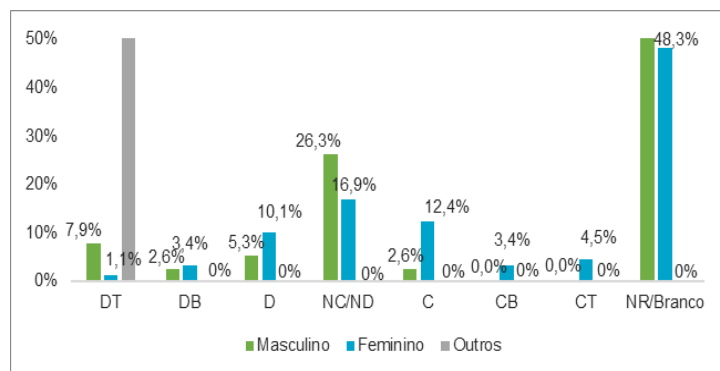
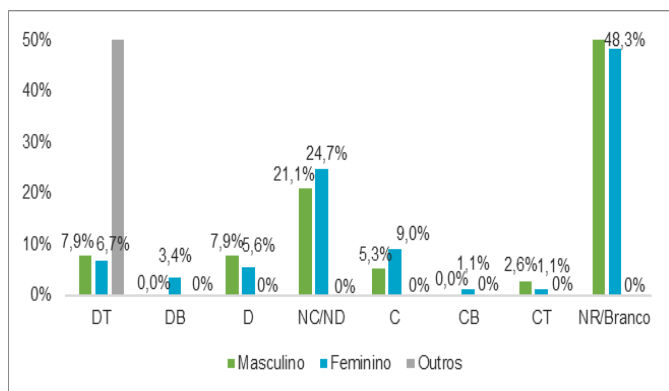


Muitas lésbicas e gays ainda perdem oportunidades de emprego e promoções devido à sua orientação sexual

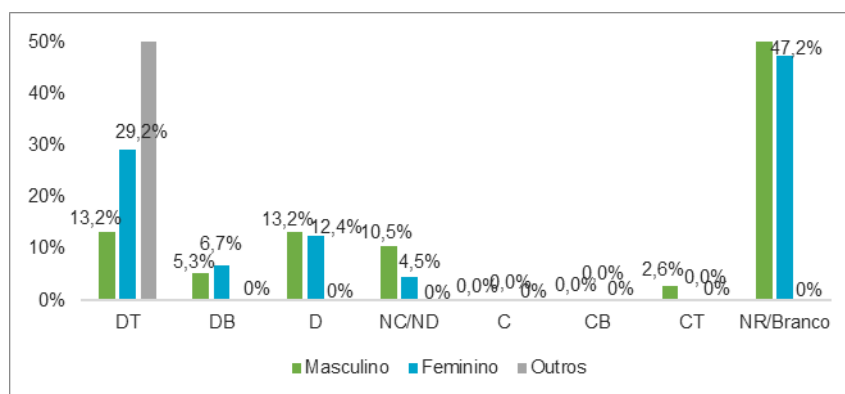


Acredito que a maioria das pessoas é na sua essência bissexual

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



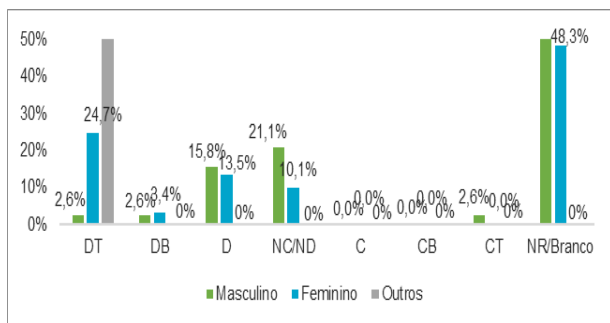
Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



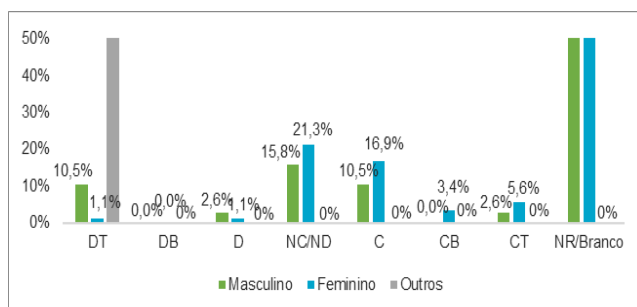
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

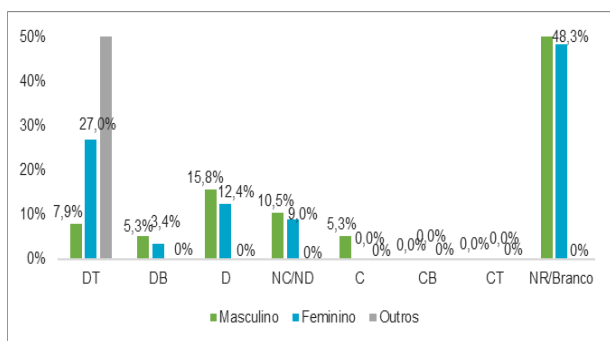
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



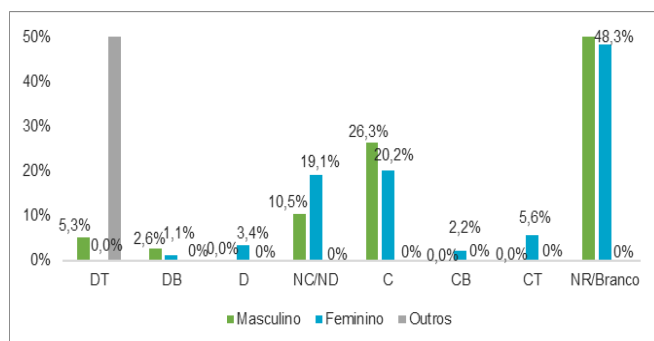
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



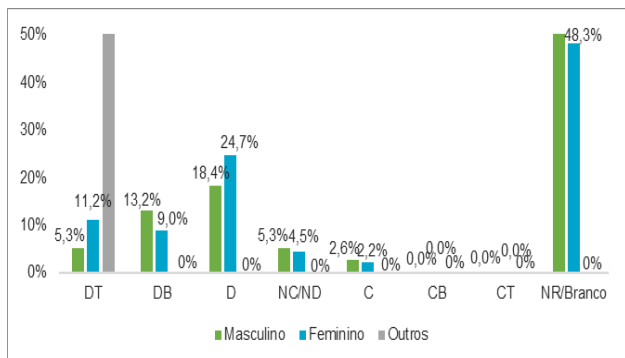
Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado



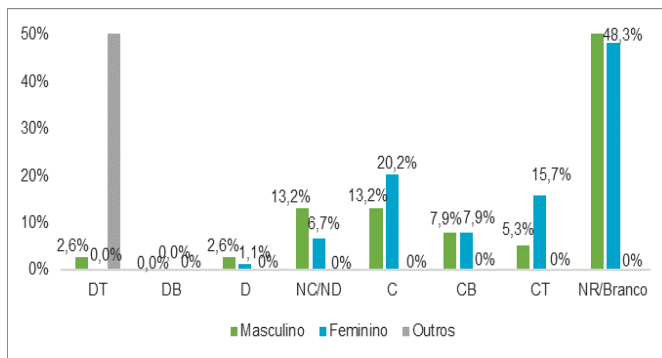
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis de gays e lésbicas melhoram de forma geral toda a sociedade



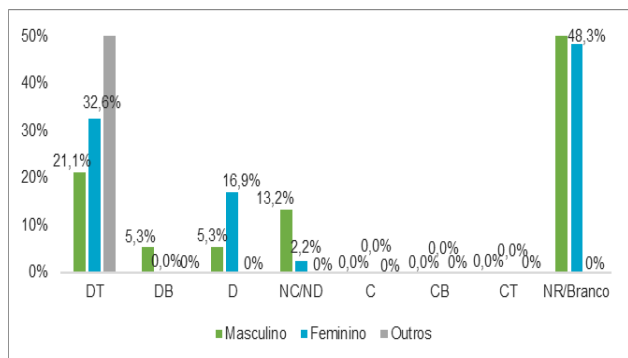
De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam gays e heterossexuais de forma igual



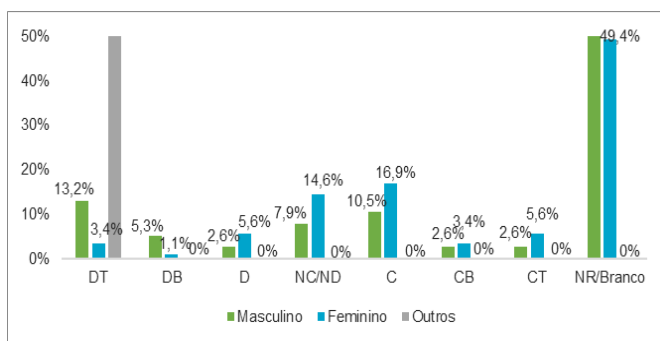
Se duas pessoas realmente se amam não deve importar se são homem e mulher, dois homens ou duas mulheres

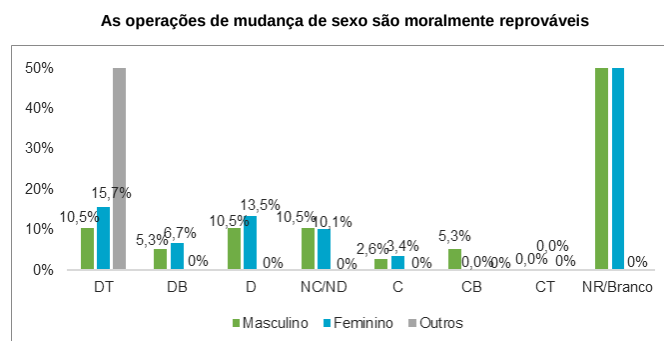


Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias



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





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

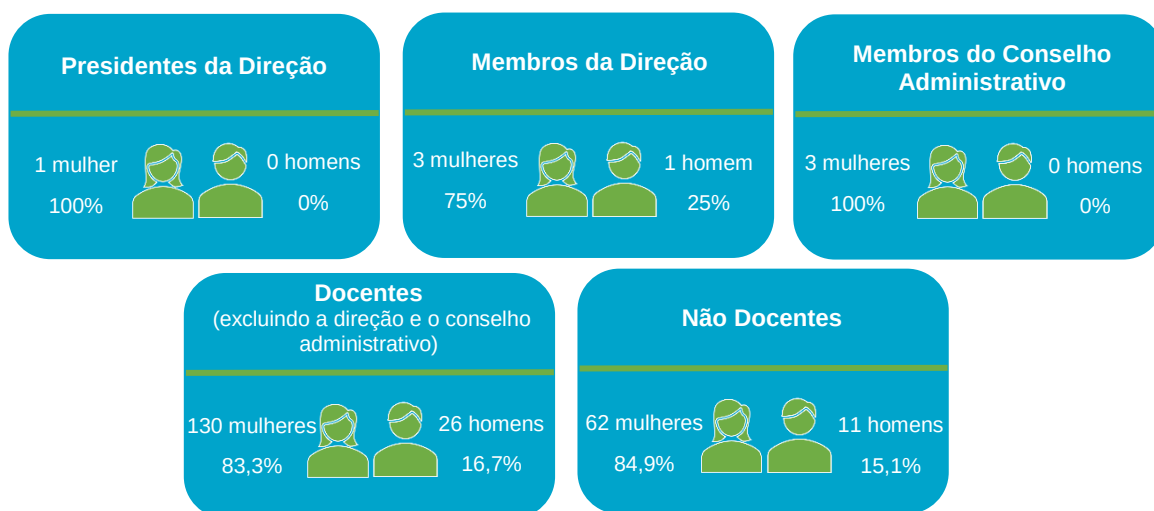
9 CARACTERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SECTOR

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

9.1 EDUCAÇÃO

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

Analisando a caracterização dos estabelecimentos educacionais (**Figura 63**), verifica-se que os Presidentes da Direção são numa maior proporção homens (75%), mas os Membros da Direção, as/os docentes e não docentes são maioritariamente mulheres (75%, 83,3% e 84,9%, respetivamente). De realçar ainda que os Membros do Conselho Administrativo são apenas mulheres.



Fonte: inquérito / 2022

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

Em relação 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. De realçar ainda que não foram obtidas respostas à questão “Nas aulas que trabalhavam as questões da cidadania desenvolvem iniciativas de promoção da Igualdade e Não Discriminação?”.

Os/as inquiridos/as que responderam ao questionário, mencionaram que organizaram ações de formação, sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação.

Quanto à violência no namoro no estabelecimento educacional (vítima ou agressor/a) não foram registadas nenhuma participações. Contudo, foram contabilizados incidentes/participações relacionadas com *bullying* (2 vítimas do sexo masculino e 2 agressores).

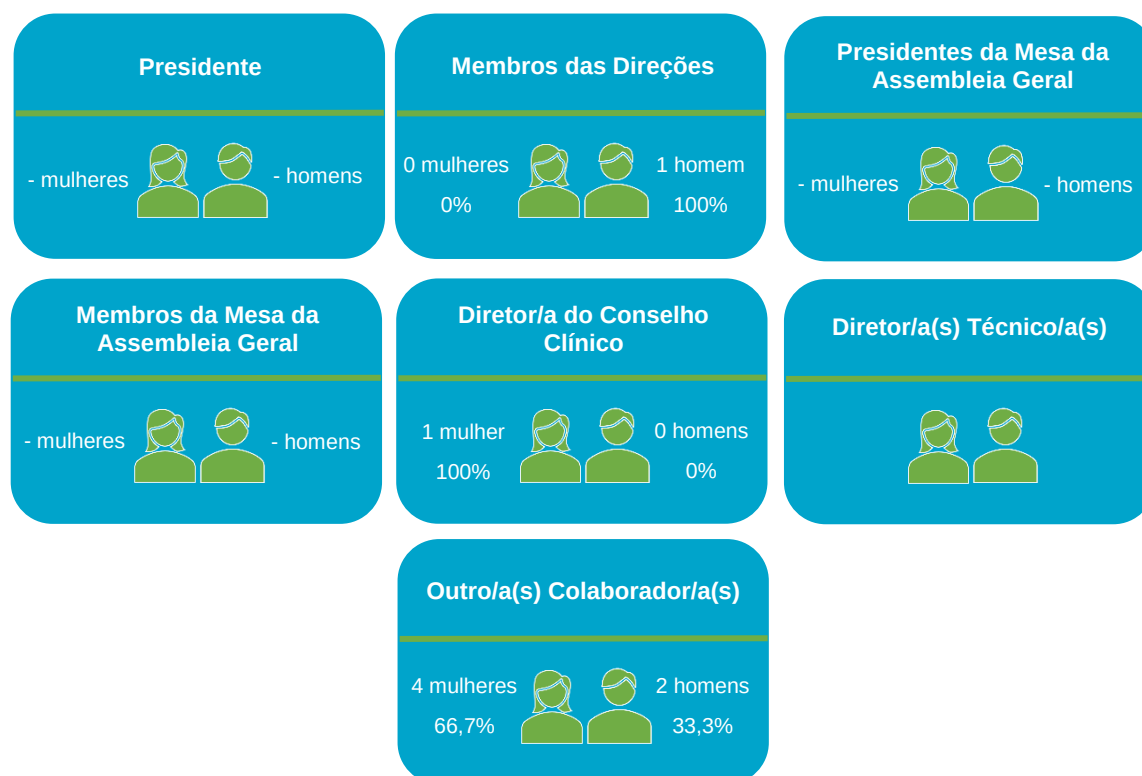
No que concerne à posse/consumo de estupefacientes, não foi registado nenhum caso. É ainda referido que foram desenvolvidas iniciativas de prevenção e combate à violência no namoro, ao *bullying* ou ao consumo de estupefacientes através de ações com a GNR.

9.2 SAÚDE

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

Nos estabelecimentos de saúde verifica-se a inexistência de Presidentes, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral e Diretoras/es Técnicas/os (**Figura 64**).

Por outro lado, constata-se que existe um homem Membro da Direção e uma mulher Diretora do Conselho Clínico. No caso das/os outras/os colaboradoras/es há uma maior proporção de mulheres (66,7%).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 64. 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 e auxiliares de saúde com formação em igualdade de género. Em contrapartida, há um/a médico/a e uma enfermeira (Enfermeira Especialista em Saúde Mental) com esta formação.

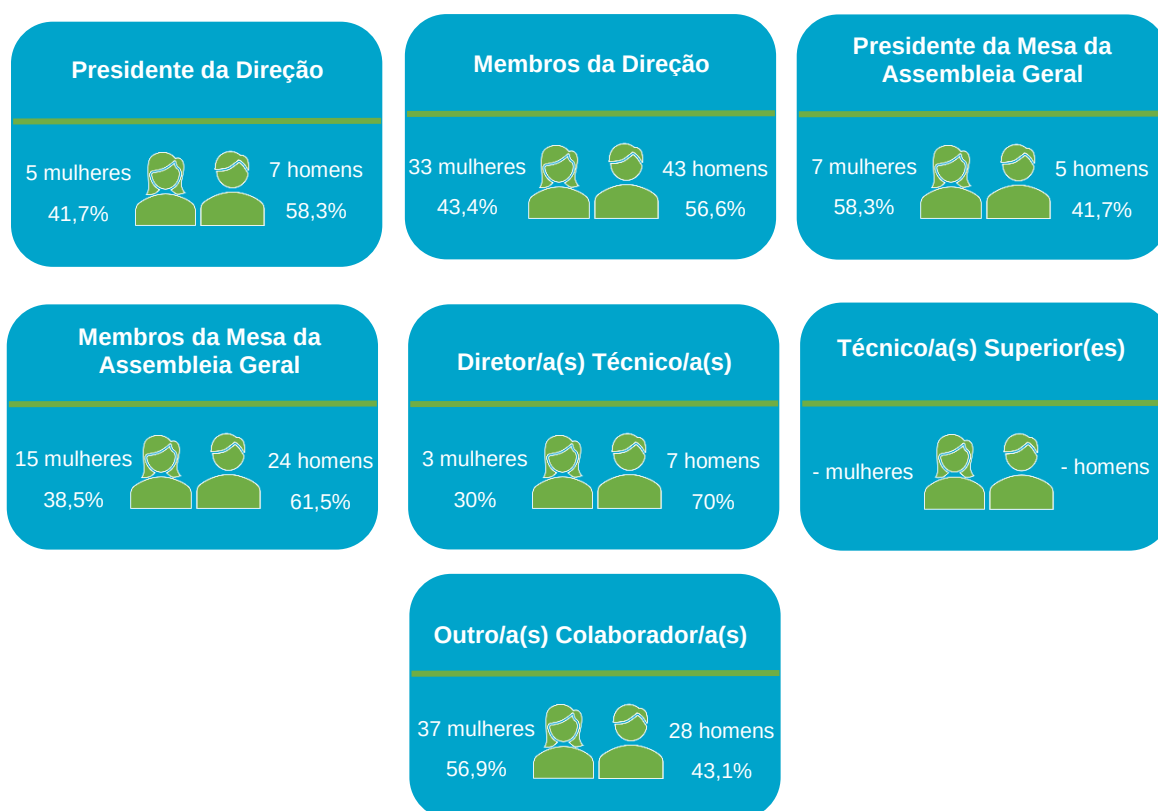
De realçar que a instituição não organizou ações de formação nem ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação, mas mencionaram que gostavam que fosse incluído o princípio da igualdade de género no plano de atividades enquanto um dos valores da instituição e que fossem definidos critérios de não discriminação no atendimento aos utentes.

Por fim, no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não-Discriminação, foi mencionada como sugestão “insistir na formação dos profissionais de saúde de todas as categorias, já que na prática existe falta de conhecimento e, infelizmente, ainda existe discriminação”.

9.3 CULTURA

Para o inquérito enviado às organizações locais da cultura, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 12 respostas.

Os estabelecimentos culturais (**Figura 65**) são compostos por uma maior proporção do sexo masculino nos quadros de Presidentes da Direção (58,3%), Membros da Direção (56,6%), Membros da Mesa da Assembleia Geral (61,5%) e Diretoras/es Técnicas/os (70%). No sentido inverso, contabiliza-se um maior número de mulheres Presidentes da Mesa da Assembleia Geral (58,3%) e com outras funções (56,9%).



Fonte: inquérito / 2022

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

Dos estabelecimentos culturais que responderam ao inquérito, 17% organizou ações de formação sobre igualdade de género e não discriminação, sendo que uma destas ações teve 8 participantes (6 mulheres e 2 homens). De realçar que 25% também organizou ações de sensibilização e/ou projetos sobre a temática, sendo que uma destas ações consistiu em colocar uma imagem nas redes sociais sobre a não discriminação e preconceito perante rapazes no balé.

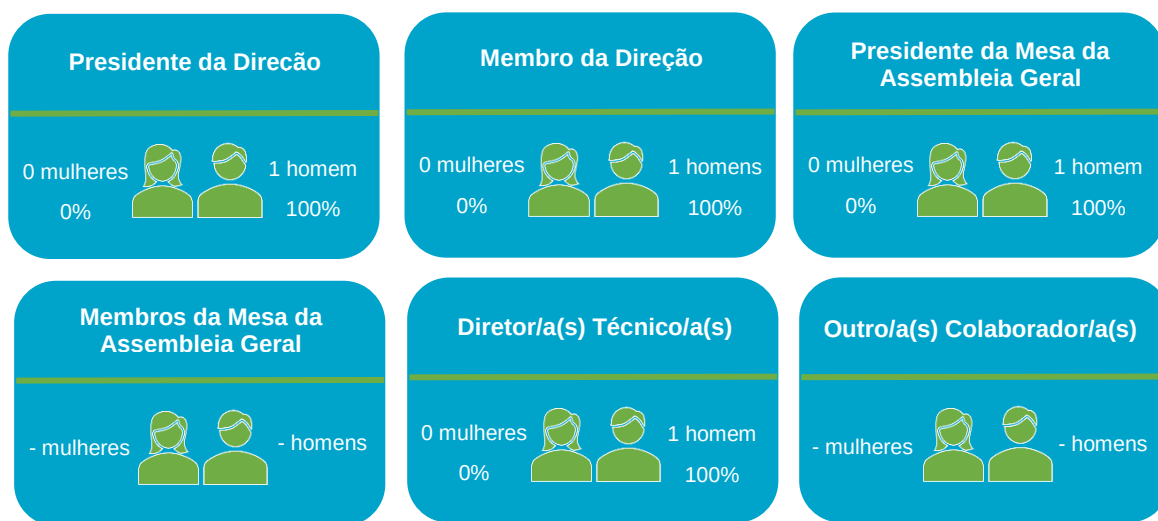
Por fim, os/as inquiridos/as referiram que gostavam que houvesse ações de sensibilização, nomeadamente “sensibilização da comunidade perante a presença dos homens na dança, com

especial enfoque no *ballet*, visto ainda haver muito estigma em Arganil perante o assunto” e mais divulgação sobre o tema da igualdade e não discriminação na cultura e apoio às associações.

9.4 DESPORTO

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

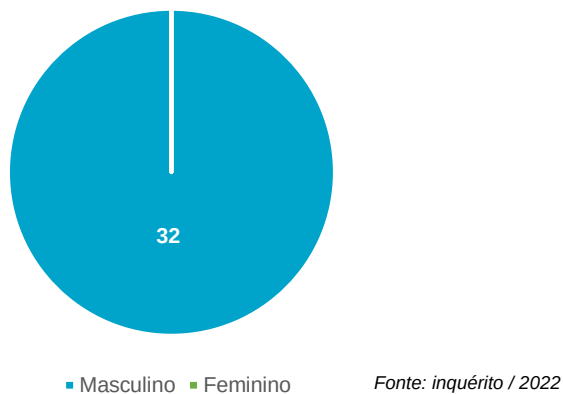
Os quadros dos estabelecimentos desportivos inquiridos/as que responderam, são compostos apenas por homens, sendo que não há registos de mulheres (**Figura 66**).



Fonte: inquérito / 2022

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

No número total de praticantes de desporto (**Figura 67**), mais uma vez só há registo de atletas do sexo masculino (32 atletas).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 67. Praticantes de desporto (n.º)

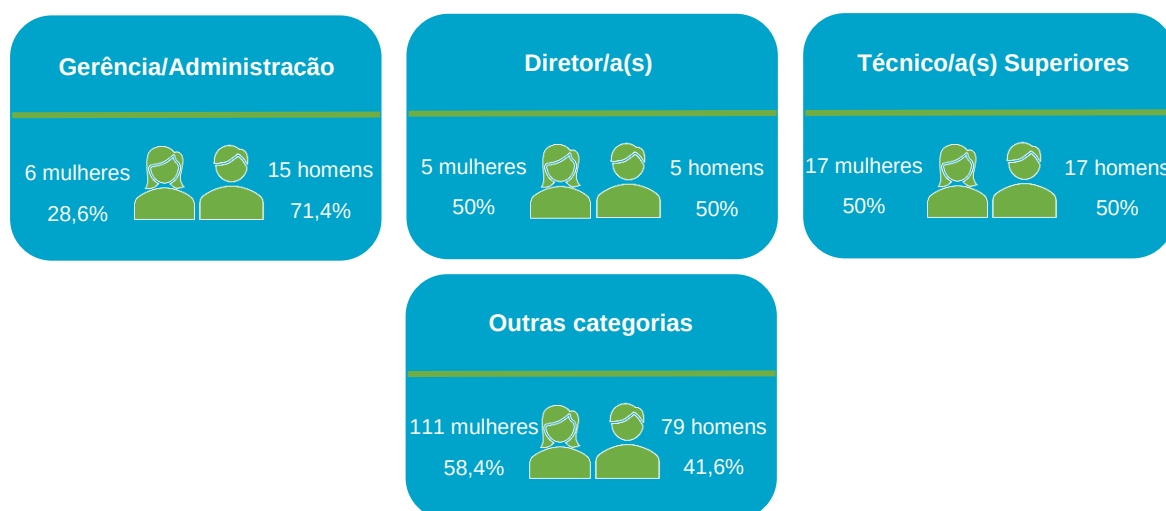
A informação relativa ao número de praticantes de desporto federado e de equipas/turmas por cada modalidade não se encontra disponível.

Analizou-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 afixados panfletos informativos sobre a igualdade e não discriminação no desporto.

9.5 EMPRESAS

Para o inquérito enviado aos estabelecimentos empresariais, para responderem entre maio e início de junho de 2022, foram obtidas 12 respostas.

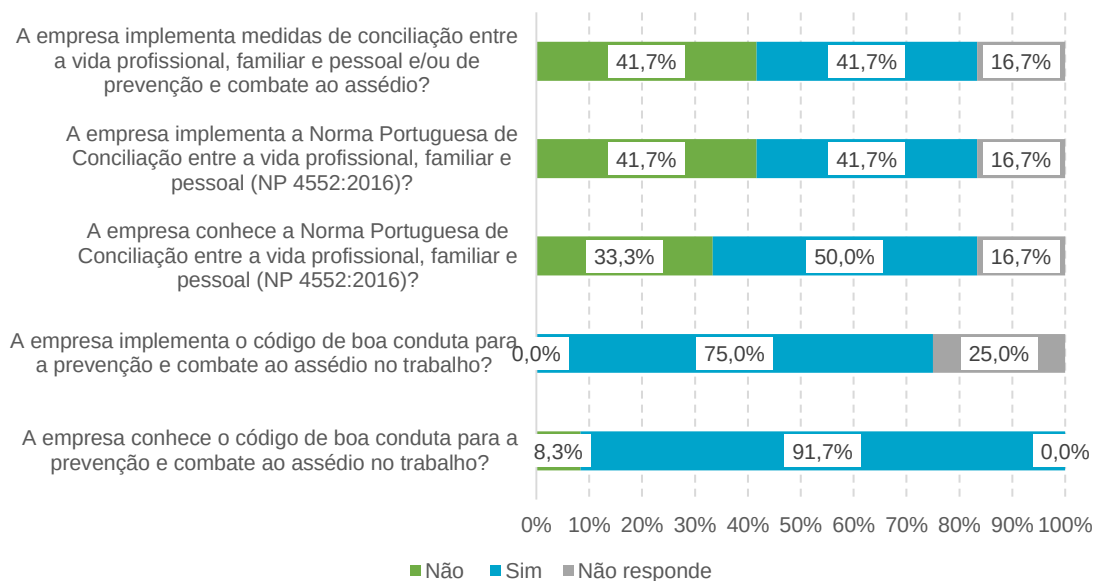
Analisando a composição dos quadros das empresas (**Figura 68**), constata-se que, na Gerência/Administração o sexo masculino é dominante (71,4%), em contrapartida nas outras categorias destaca-se o sexo feminino (58,4%). Excetua-se as/os Diretoras/es e as/os Técnicas/os Superiores, para os quais o número de homens e de mulheres é equilibrado.



Fonte: inquérito / 2022

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

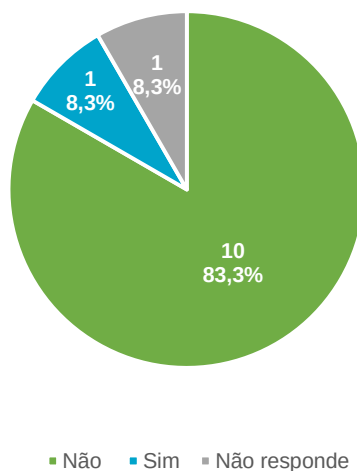
No que concerne às normas das empresas, verifica-se que mais de metade dos/as inquiridos/as implementa/ conhece as normas e código de boa conduta no âmbito da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e/ou de prevenção e combate ao assédio. Porém, nas duas primeiras questões da **Figura 69**, há uma divisão das respostas entre as empresas que implementam e as que não implementam essas medidas e a Norma Portuguesa de Conciliação (NP 4552:2016).



Fonte: inquérito / 2022

Figura 69. Normas das empresas

Relativamente às ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação (**Figura 70**), constata-se que a maioria não organizou nenhuma ação (83,3%).

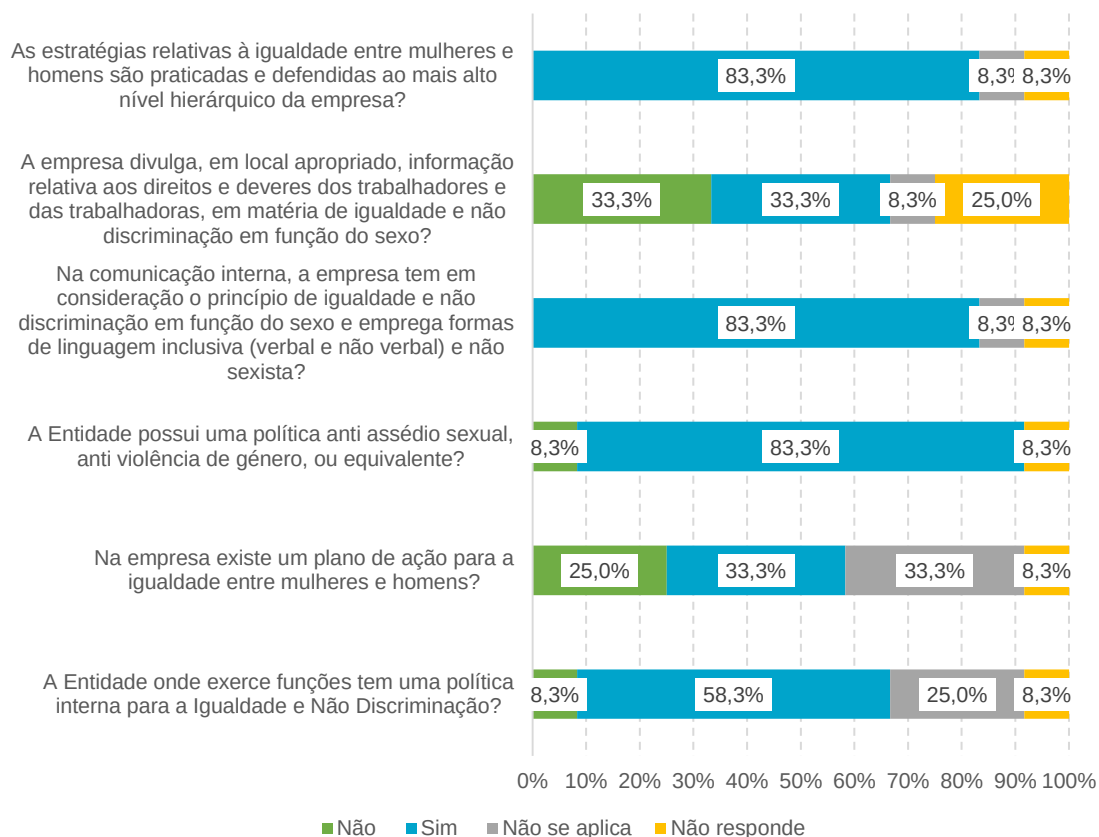


Fonte: inquérito / 2022

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

Na **Figura 71** encontram-se as respostas às questões referentes às missões e estratégias das empresas no que respeita à temática. Refira-se que mais de 80% das empresas assinalam que essas estratégias são praticadas até ao nível hierárquico mais elevado, que a temática está assente na comunicação interna (linguagem inclusiva e não sexista) e que a entidade tem uma política anti

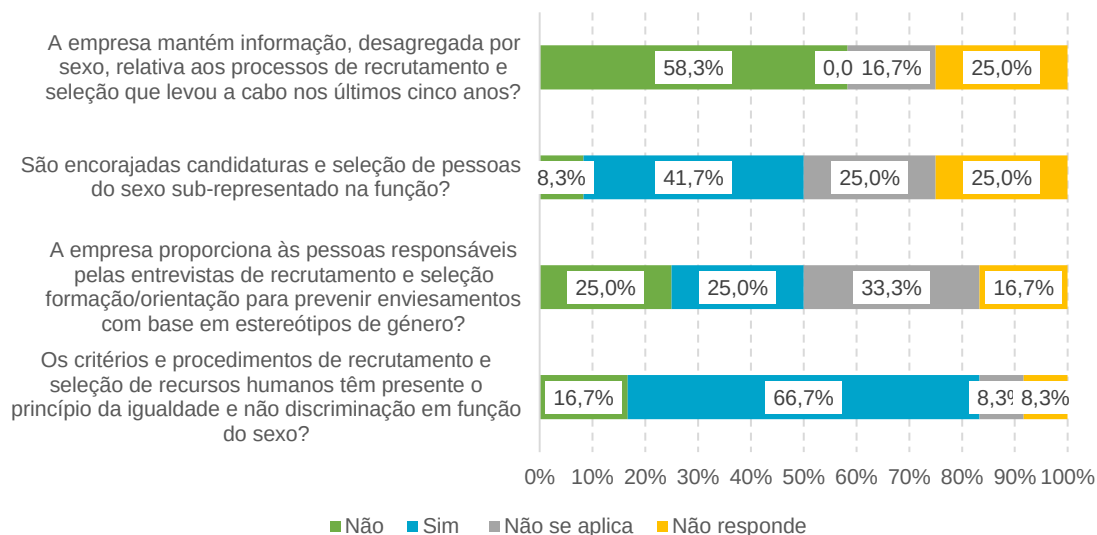
assédio sexual, anti violência de género ou equivalente. Nas restantes questões, há uma divisão nas respostas, incluindo o “não se aplica” ou sem resposta.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 71. Políticas de missão e estratégia

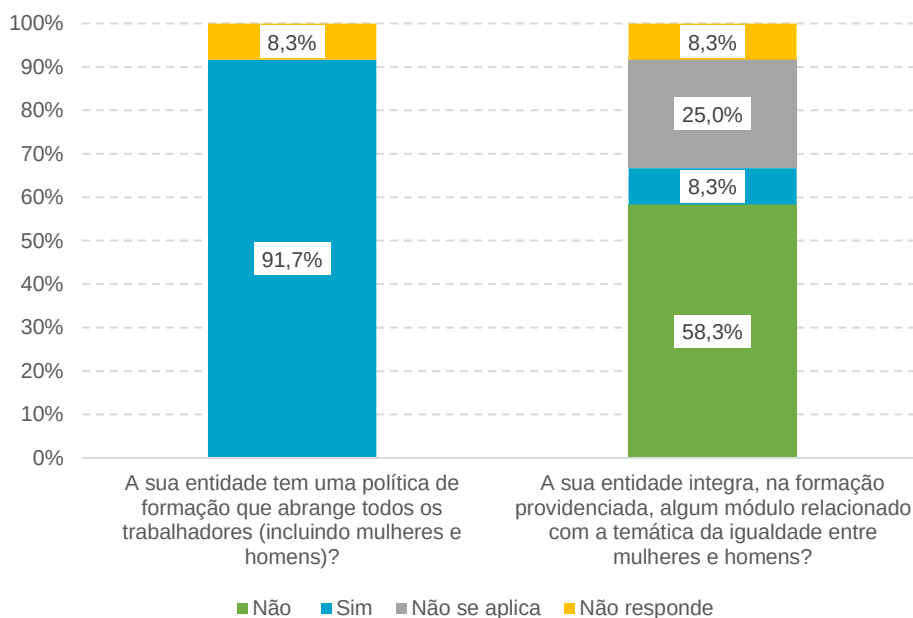
No âmbito do recrutamento e seleção, as respostas evidenciam que ainda não há muito cuidado com as questões da igualdade e não discriminação. Como se pode verificar pela **Figura 72**, todas as questões têm menos de 50% de empresas a responder que sim e uma percentagem significativa de empresas que não respondem ou que indicam não se aplicar. Excetua-se a última questão, para a qual 66,7% das empresas respondem que os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presente o princípio de igualdade e não discriminação em função do sexo.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 72. Recrutamento e seleção

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



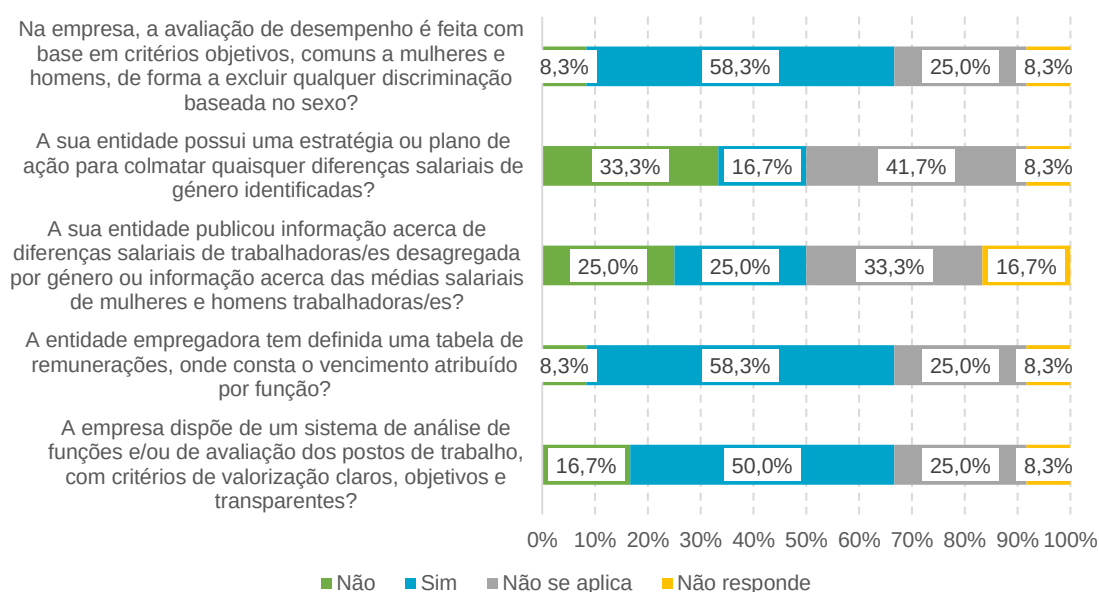
Fonte: inquérito / 2022

Figura 73. Aprendizagem e formação

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

- Na empresa, a avaliação do desempenho é realizada em função de critérios objetivos, comuns a homens e mulheres, de modo a excluir qualquer discriminação baseada no sexo;
- A entidade empregadora tem definida uma tabela de remunerações onde consta o vencimento atribuído por função.

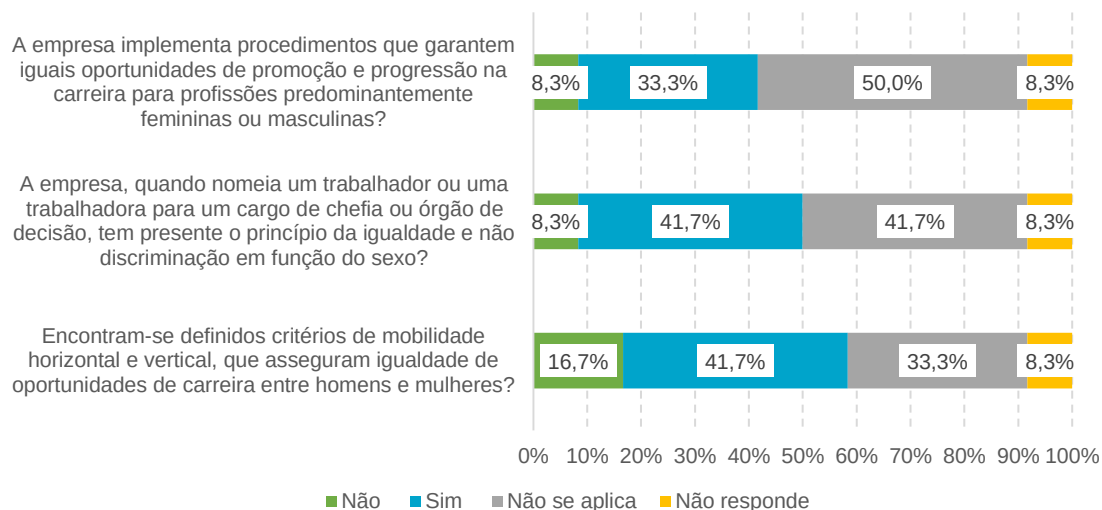
Por fim, como também se pode avaliar pela **Figura 74**, há uma percentagem significativa de empresas que referem que essas questões não se aplicam à sua organização. Salientar também que, uma proporção grande empresas refere que não existe estratégia ou plano de ação para colmatar diferenças salariais de género.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 74. Análise de funções e remunerações

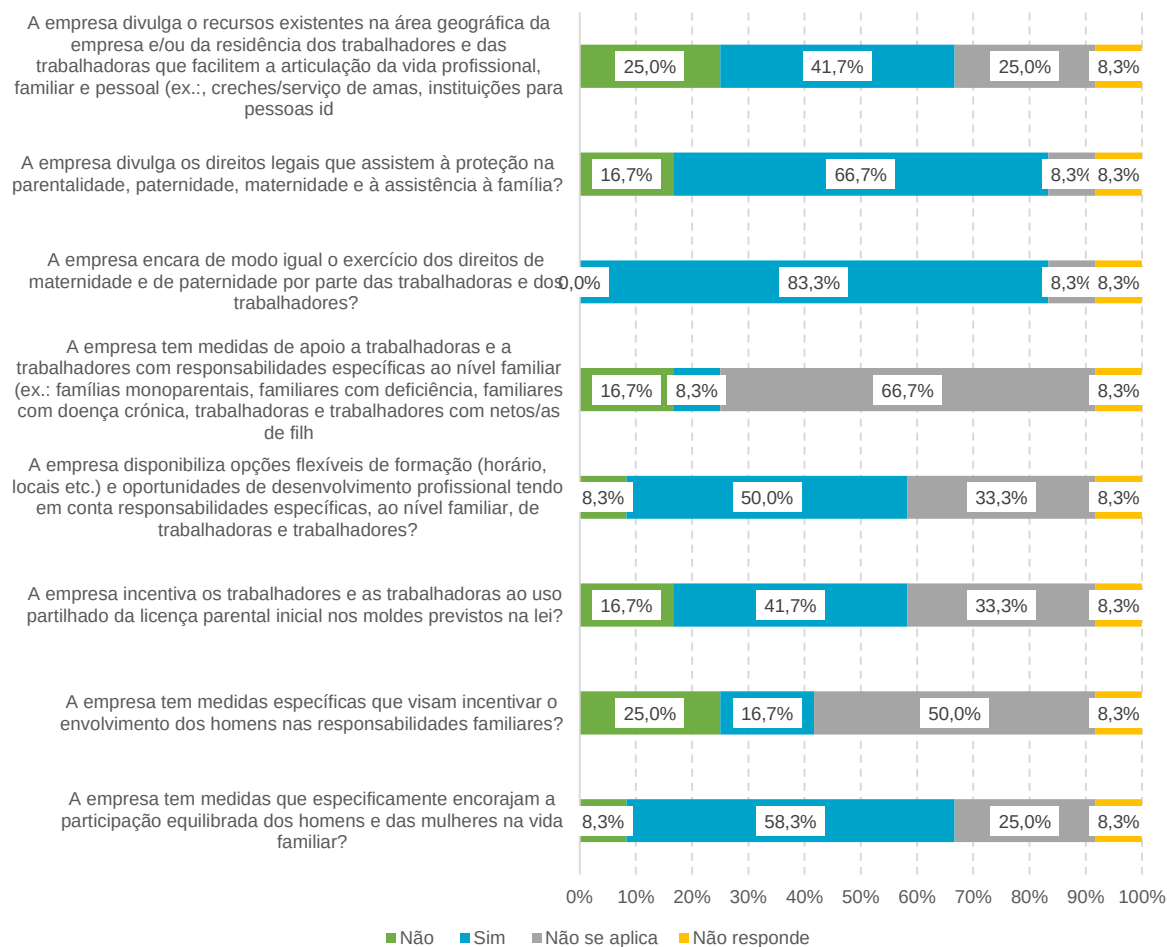
No que se refere às carreiras, as respostas expressas na **Figura 75** dividem-se entre o sim e o não se aplica, o que pressupõe algum cuidado relativamente à temática.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 75. Desenvolvimento de carreira

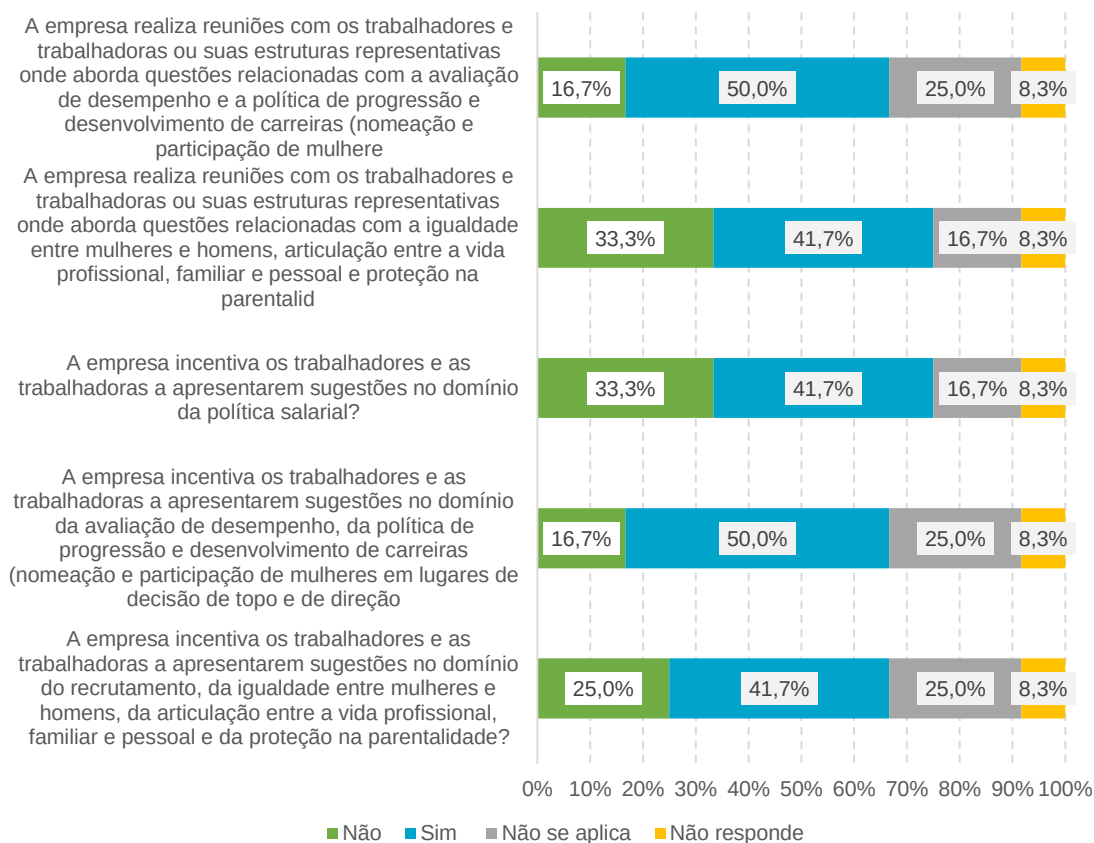
Relativamente à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (**Figura 76**) denota-se que as respostas à maioria das questões colocadas foram positivas, o que demonstra atenção nesta temática. De realçar que as respostas “não se aplica” também têm algum peso, destacando-se as questões relacionadas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



Fonte: inquérito / 2022

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

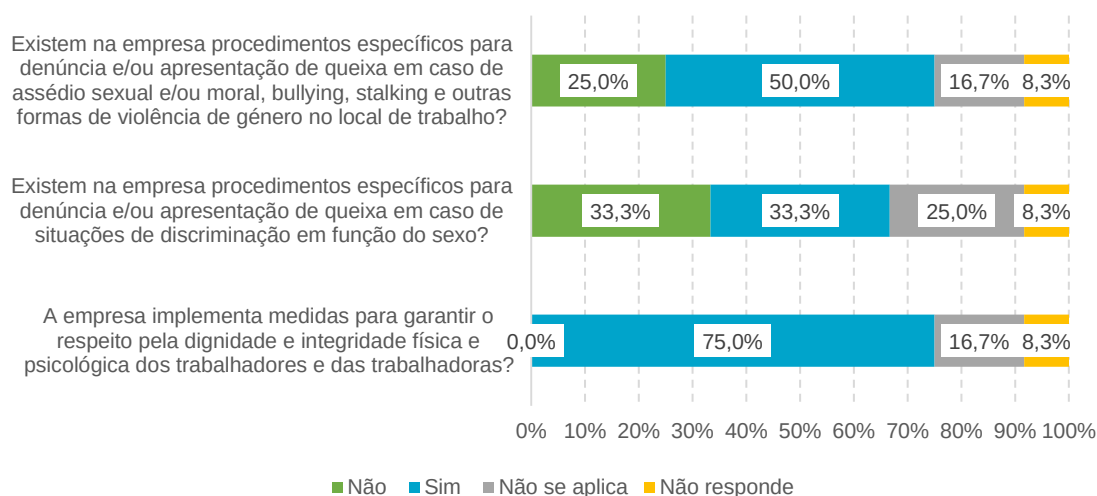
Tal como se pode verificar através da **Figura 77**, regra geral há um cuidado no diálogo social e na participação no que toca a questões de avaliação de desempenho, política de progressão e desenvolvimento de carreiras. Em contrapartida, as respostas sobre o diálogo e participação acerca da igualdade de género, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e de proteção na parentalidade, foram mais divididas.



Fonte: inquérito / 2022

Figura 77. Diálogo social e participação

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



Fonte: inquérito / 2022

Figura 78. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

9.6 SÍNTESE DAS RESPOSTAS AOS INQUÉRITOS SOBRE AS POLÍTICAS

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

Resumidamente, relativamente às **políticas de missão e estratégia (Quadro 62)**, verifica-se que o setor da educação tem atenção a estas políticas, já o setor da saúde e do desporto necessita de uma maior atenção principalmente no que toca a medidas de anti assédio sexual, anti violência de género ou equivalente, tanto na comunicação assim como nas funções exercidas (P1 a P6).

Quanto ao **recrutamento e seleção (Quadro 63)**, destaca-se negativamente o setor da saúde por não aplicar nenhuma das 4 políticas mencionadas (P7 a P10). No setor do desporto todos referem que estas não se aplicam, enquanto que no setor da cultura as respostas encontram divididas, embora uma maior parte também refira que não se aplicam. Na educação é referido que têm em consideração o princípio da igualdade e não discriminação no recrutamento e seleção dos recursos humanos (P7 e P8).

No que concerne às **políticas de formação (Quadro 64)**, a educação implementa todas as medidas indicadas, o que não se verifica no setor da saúde. Na cultura as respostas dividem-se entre a forma positiva ou não se aplicar (sendo que a maior parte indica esta última opção). No desporto é necessário desenvolver políticas de formação que abranjam todos/as os/as trabalhadores/as (P11).

Analisando as políticas relacionadas com as **funções e remunerações (Quadro 65)**, constata-se novamente que a educação tem cuidado com a igualdade e não discriminação nesta vertente, assim como a cultura (embora a maioria das respostas sejam que não se aplicam). Na saúde e no desporto é preciso rever a análise das funções, as tabelas de remunerações e a informação disponibilizada, de modo que os critérios utilizados sejam objetivos, claros e transparentes, sem discriminação baseada no sexo (P13 a P16).

No **desenvolvimento de carreira (Quadro 66)**, apesar de todos os setores por vezes indicarem que as políticas não se aplicam, é necessário implementar procedimentos que garantam oportunidades iguais de promoção e progressão na carreira na saúde e no desporto (P18 a P20).

Relativamente à **conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar (Quadro 67)**, todas as respostas da educação às políticas indicadas foram positivas e do desporto foram que não se aplicavam. Na cultura as respostas dividiram-se essencialmente entre a forma positiva e o não aplicável. Na saúde destaca-se o facto de ser necessário implementar medidas que permitam esta conciliação (P21 a P25, e P28).

As políticas relacionadas com o **diálogo social e a participação (Quadro 68)**, necessitam de especial atenção no setor da saúde e do desporto, melhorando a comunicação relacionada com o

recrutamento, desenvolvimento de carreiras, a política salarial, a igualdade de género, a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e a proteção da parentalidade (P29 a P33).

Na educação é essencial definir procedimentos para a denúncia ou queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo (P35), e na saúde implementar medidas que garantam o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos/as trabalhadores/as (P34). No desporto mencionaram que estas políticas não se aplicavam e na cultura dividiram-se entre a forma positiva e o não se aplicam (**Quadro 69**).

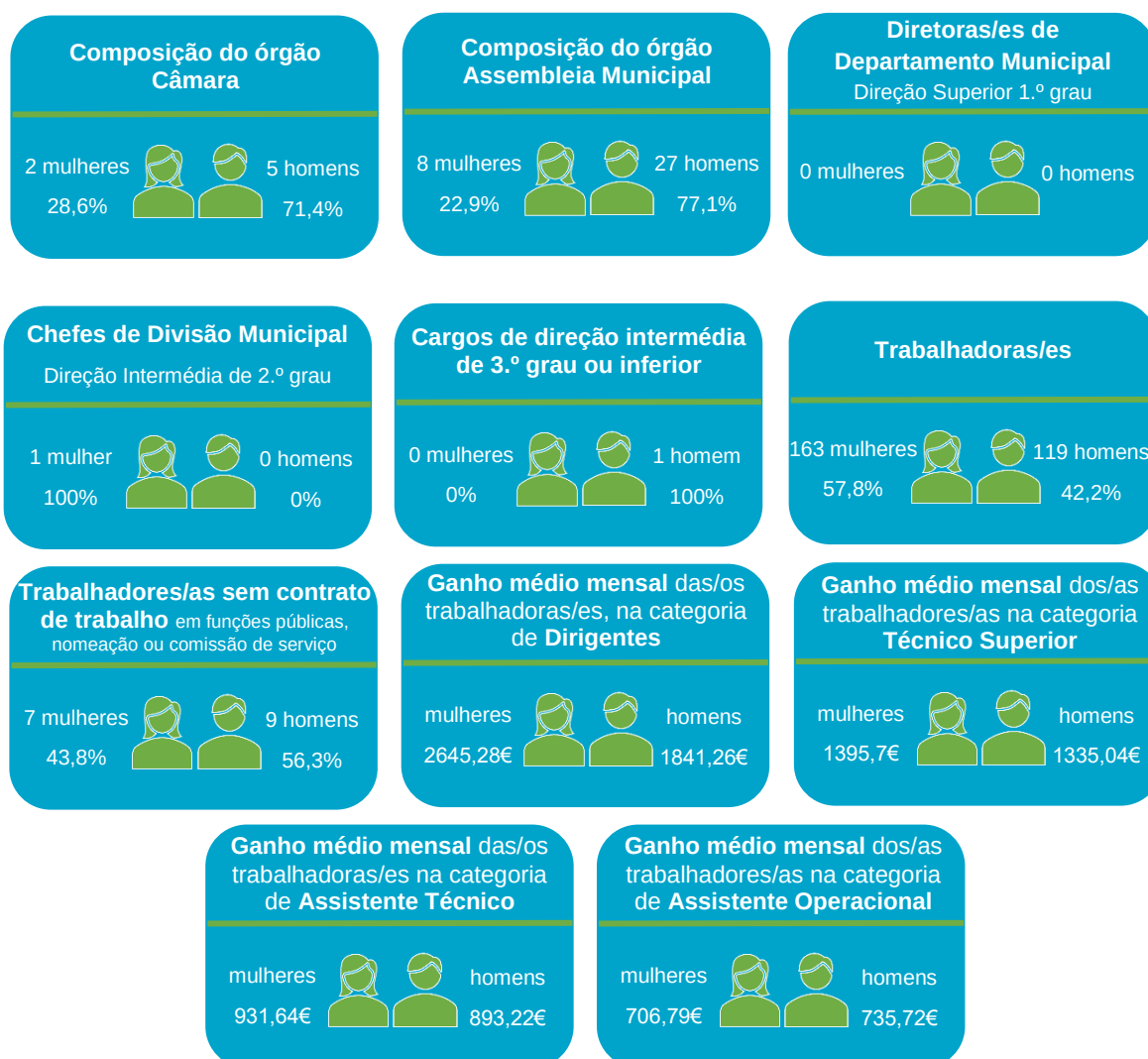
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO VERTENTE INTERNA

10 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e não discriminação, o município de Arganil assinou um protocolo de cooperação com a CIG (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género) a 25 de janeiro de 2022, 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 9 de dezembro de 2021. Em contrapartida, o município não detém nenhum Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação. Relativamente aos/às Conselheiros/as Locais para a Igualdade e à Equipa para a Igualdade na Vida Local, estes encontram-se em processo de constituição (**Anexo IV**). O município aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local, mas até ao momento ainda não concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade” e não aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)” (**Anexo II**).

11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A análise aos recursos humanos é efetuada numa perspetiva de igualdade e não discriminação, em termos da composição dos órgãos, da gestão de carreiras e da remuneração, por sexo. De acordo com a Lei Orgânica n.º 3/2006, de 21 de agosto, ou Lei da Paridade, as autarquias locais são compostas de forma a assegurar uma representação mínima de 33% de cada um dos sexos. Neste sentido, inicia-se o presente capítulo com a caracterização dos recursos humanos do município de Arganil, 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, 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 54**).

Política	Sim	Não
A autarquia onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?		✓
Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?		✓

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 54. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção, **(Quadro 55)**, a autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género.

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 55. Recrutamento e seleção

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

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 56. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações, a autarquia dispõe de um sistema de análise de funções e/ou avaliação dos postos de trabalho com critérios claros, objetivos e transparentes; e efetua a avaliação de desempenho com base em critérios objetivos, comuns a ambos os sexos, de forma a excluir qualquer discriminação (**Quadro 57**).

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 57. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira, como se pode verificar pelo **Quadro 58**, 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.

<i>Política</i>	<i>Sim</i>	<i>Não</i>
Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	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 58. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar, a autarquia: divulga os recursos existentes que facilitem esta articulação; encara o exercício dos direitos de maternidade e de paternidade de igual forma; tem medidas de apoio a trabalhadores/as com responsabilidades específicas ao nível familiar; e disponibiliza opções flexíveis de formação e oportunidades de desenvolvimento profissional (**Quadro 59**).

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

A autarquia não tem as políticas indicadas no **Quadro 60** relativamente ao diálogo social e participação.

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?		✓
A autarquia incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?		✓

A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a igualdade entre mulheres e homens, articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e proteção na parentalidade?		✓
A autarquia realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	Não se aplica	

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 60. Diálogo social e participação

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

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

Fonte: inquérito / 2022

Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

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

No município de Arganil foram implementadas 4 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.

As ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, foram frequentadas por 30 docentes a lecionar no concelho.

Por fim, foram promovidas 57 ações de promoção da Igualdade e Não Discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimentos curricular (AEC) implementadas pela autarquia.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Arganil (**Anexo III**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino nas categorias superiores da autarquia e na dos/as trabalhadores/as sem contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço. Porém, o sexo feminino sobressai na categoria dos/as Chefes de Divisão Municipal e dos/as trabalhadores/as. O ganho médio mensal das trabalhadoras é superior ao dos trabalhadores nas diferentes categorias, exceto na dos/as assistentes operacionais. Quanto à composição das Organizações, sobressai o sexo feminino em quase todas as categorias, exceto na de Presidentes da Mesa da Assembleia Geral e Diretores/as Técnicos/as. Destaque ainda para as/os trabalhadoras/es das seguintes divisões municipais: Unidade da Administração Direta com mais 60 homens do que mulheres e, pelo contrário, a Divisão de Desenvolvimento Económico e Social com mais 82 mulheres.

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. Já nos/as praticantes de desporto escolar e federados, sobressai o sexo masculino.

Analisando as taxas de cobertura relacionadas com as crianças e com a população idosa, verifica-se que estas são altas. Por fim, no âmbito das ações de formação, sensibilização, programas e/ou projetos relacionadas com a igualdade e não discriminação, constata-se que o município tem desenvolvido algumas ações.

NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

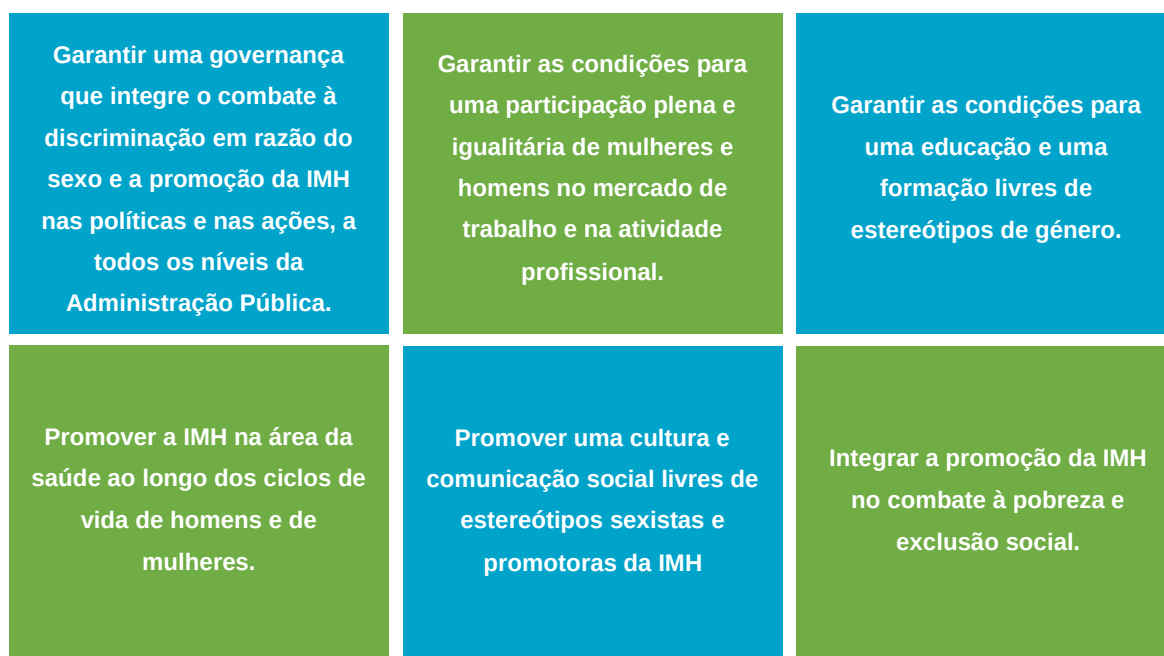
A realização do diagnóstico ao território de Arganil possibilitou identificar vários **constrangimentos** e **necessidades do município**, entre as quais:

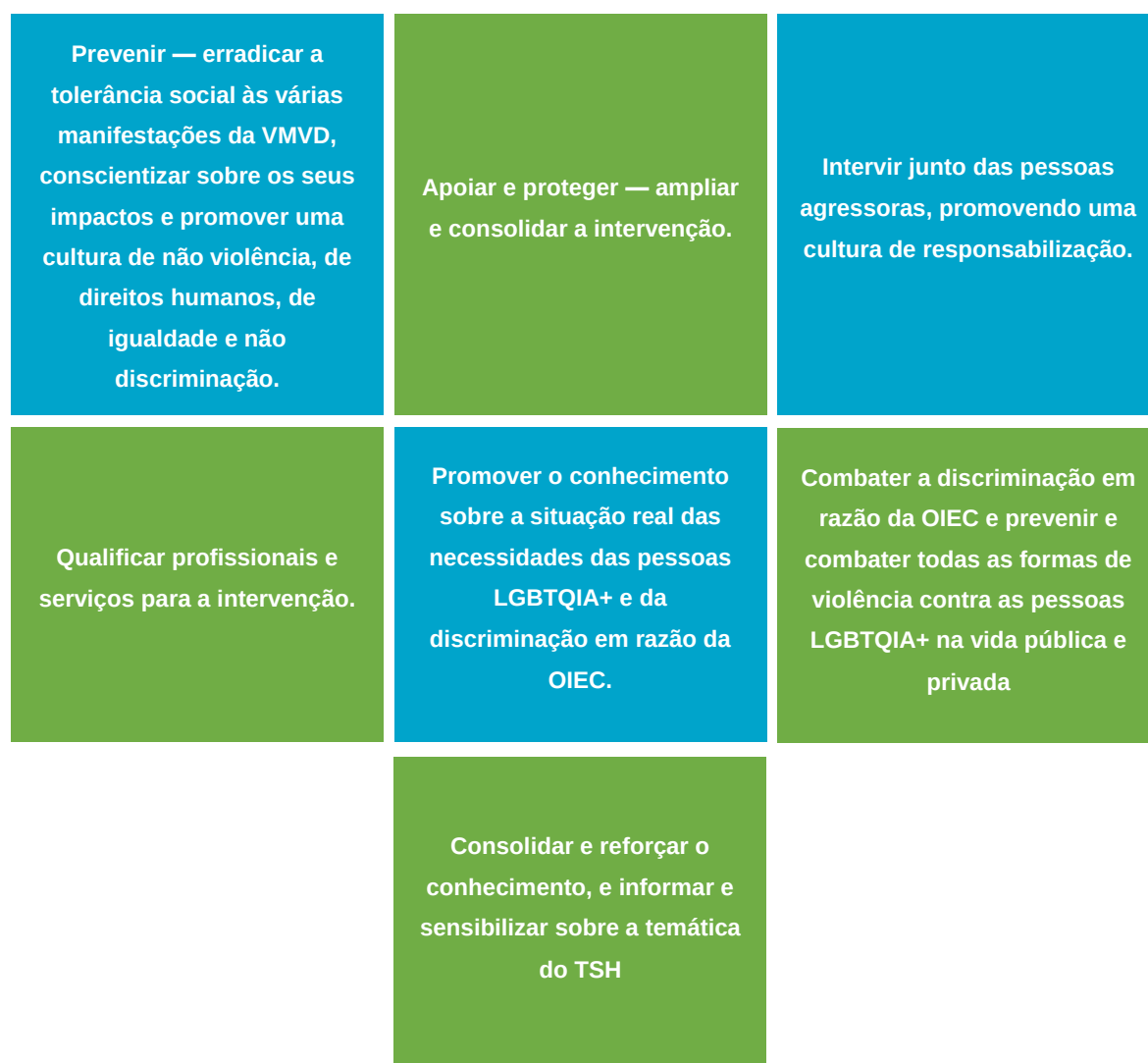
- Baixo índice sintético de fecundidade, o que inviabiliza a renovação de gerações;
- População em envelhecimento;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;

- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, maioritariamente, do sexo masculino;
- Peso das prestações sociais no município;
- 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 Arganil.

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





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

ANEXOS

Anexo I – ANÁLISE DAS POLÍTICAS POR SETOR

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P1	A instituição onde exerce funções tem uma política interna para a igualdade e não discriminação?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33,3%	25%	41,7%	0%	0%	100%	0%	0%
P2	Na instituição existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	25%	58,3%	0%	0%	100%	0%	0%
P3	A instituição possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	25%	25%	50%	0%	0%	100%	0%	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%	0%	100%	0%	0%	83,3%	0%	16,7%	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%	100%	0%	0%	16,7%	8,3%	75%	0%	0%	100%	0%	0%

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P6	As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da instituição?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	50%	8,3%	33,3%	8,3%	0%	100%	0%	0%

Quadro 62. Políticas de missão e estratégia

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P7	Os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos têm presentes o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	8,3%	66,7%	0%	0%	0%	100%	0%
P8	A instituição proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção formação/orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	8,3%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P9	São encorajadas candidaturas e seleção de pessoas do sexo sub-representado na função?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	8,3%	75%	0%	0%	0%	100%	0%

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P10	A instituição mantém informação, desagregada por sexo, relativa aos processos de recrutamento e seleção que levou a cabo nos últimos cinco anos?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	8,3%	75%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 63. Recrutamento e seleção

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P11	A sua instituição tem uma política de formação que abrange todas/os as/os trabalhadoras/es (incluindo mulheres e homens)?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	33,3%	0%	66,7%	0%	0%	100%	0%	0%
P12	A sua instituição integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade entre mulheres e homens?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	0%	83,3%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 64. Políticas de formação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P13	A instituição dispõe de um sistema de análise de funções e/ou de avaliação dos postos de trabalho, com critérios de valorização claros, objetivos e transparentes?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	8,3%	75%	0%	0%	100%	0%	0%
P14	A instituição tem definida uma tabela de remunerações, onde consta o vencimento atribuído por função?	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	8,3%	0%	91,7%	0%	0%	100%	0%	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%	100%	0%	0%	8,3%	0%	91,7%	0%	0%	0%	100%	0%
P16	A sua instituição possui uma estratégia ou plano de ação para colmatar quaisquer diferenças salariais de género identificadas?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	8,3%	0%	91,7%	0%	0%	0%	100%	0%
P17	Na sua instituição, a avaliação de desempenho é feita com base em critérios objetivos, comuns a mulheres e homens, de forma a excluir qualquer discriminação baseada no sexo?	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	8,3%	0%	91,7%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 65. Análise de funções e remunerações

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P18	Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre homens e mulheres?	0%	0%	100%	0%	0%	0%	100%	0%	16,7%	0%	83,3%	0%	0%	0%	100%	0%
P19	A instituição, quando nomeia uma trabalhadora ou um trabalhador para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do sexo?	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P20	A instituição implementa procedimentos que garantem iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	0%	83,3%	0%	0%	100%	0%	0%

Quadro 66. Desenvolvimento de carreira

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P21	A instituição tem medidas que especificamente encorajam a participação equilibrada dos homens e das mulheres na vida familiar?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	16,7%	58,3%	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%	0%	100%	0%	0%	25%	16,7%	58,3%	0%	0%	0%	100%	0%
P23	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores ao uso partilhado da licença parental inicial nos moldes previstos na lei?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P24	A instituição disponibiliza opções flexíveis de formação (horário, locais etc.) e oportunidades de desenvolvimento profissional tendo em conta responsabilidades específicas, ao nível familiar, de trabalhadoras e trabalhadores?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	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)?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	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%	25%	0%	75%	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%	0%	0%	100%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P28	A instituição divulga os recursos existentes na área geográfica da empresa e/ou da residência das trabalhadoras e dos trabalhadores que facilitem a articulação da vida profissional, familiar e pessoal (ex.: creches/serviço de amas, instituições para pessoas idosas)?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%

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

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P29	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade entre mulheres e homens, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	100%	0%	0%
P30	A instituição incentiva as trabalhadoras e os trabalhadores a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	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%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	100%	0%	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%	0%	100%	0%	0%	16,7%	0%	83,3%	0%	0%	100%	0%	0%
P33	A instituição realiza reuniões com as trabalhadoras e os trabalhadores ou suas estruturas representativas onde aborda questões relacionadas com a avaliação de desempenho e a política de progressão e desenvolvimento de carreiras (nomeação e participação de mulheres em lugares de decisão de topo e de direção e chefia)?	0%	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	16,7%	0%	83,3%	0%	0%	100%	0%	0%

Quadro 68. Diálogo social e participação

Política		Educação				Saúde				Cultura				Desporto			
		Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder	Sim	Não	Não se aplica	Não quero responder
P34	A instituição implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica dos trabalhadores e das trabalhadoras?	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%
P35	Existem na instituição procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do sexo?	0%	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	33,3%	0%	66,7%	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%	100%	0%	0%	0%	25%	0%	75%	0%	0%	0%	100%	0%

Quadro 69. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

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

A) Dados relativos aos Planos Locais para a Igualdade e Não Discriminação, protocolos e equipas	
a. Existência de Plano Municipal Aprovado	Não
b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc)	---
c. Período de vigência do atual Plano	---
d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s)	Sim
e. Equipa para a Igualdade na Vida Local	Sim
f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado	Sim (Anexo IV)
g. Data de assinatura (do protocolo)	25/01/2022
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	Não
b. A autarquia ganhou o prémio	Não
c. Ano(s) em que foi distinguida	---
d. A autarquia ganhou menção honrosa	Não
e. Ano(s) em que foi distinguida	---
C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãos e cidadãs	
a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s)	Conselheira Interna: Dr. ^a Elisabete Oliveira, Vereadora do Pelouro de Ação Social do Município de Arganil Conselheira Externa: Prof. ^a Maria José Silva, Presidente da CPCJ de Arganil
b. Contacto	-
c. Cargo ocupado na estrutura da Câmara	-

d. Equipa para a Igualdade na Vida Local - Nome das pessoas envolvidas na equipa, Cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s)	Dr.^a Ângela Marques, Chefe de Divisão Dr.^a Maria do Carmo Jorge, Técnica Superior de Sociologia Prof.^a Fernanda Pacheco, Presidente do Conselho Geral do Agrupamento de Escolas de Arganil Dr.^a Olga Coelho, Coordenadora da APPACDM de Arganil Dr. Avelino Pedroso, Presidente da Junta Médica de recurso da ARSC, I.P./ Assistente Graduado Sénior de Saúde Pública – Unidade de Saúde Pública de Arganil
e. Contactos	-
D) Protocolos e programas	
a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local	Sim (Anexo VI)
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	27	8	-19
3	Diretores Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável	0	0	0
4	Diretores de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau)	0	0	0
5	Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau).	0	1	1
6	Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo	1	0	-1
7	Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal.	119	163	44
	7.1. Gabinete de Apoio à Presidência	1	2	1
	7.2. Gabinete de Fundos Europeus e Gestão da Qualidade	1	1	0
	7.3. Divisão de Administração Geral e Financeira	16	36	20
	7.4. Divisão de Gestão Urbanística	10	5	-5
	7.5. Unidade da Administração Direta	65	5	-60
	7.6. Divisão de Desenvolvimento Económico e Social	27	109	82
8	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes.	1841,26€	2645,28€	804,02€
9	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico Superior.	1335,04€	1395,7€	60,46€
10	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente técnico.	893,22€	931,64€	38,42€

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
11	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de assistente operacional.	735,72€	706,79€	-28,93€
12	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes).	0	0	0
13	Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF).	0	0	0
14	Trabalhadoras/es SEM contrato de trabalho em funções públicas, nomeação, ou comissão de serviço, desagregado por sexo (RSI; apoio ao emprego, estágios, contratos a termo, outros se existirem).	9	7	-2
15	Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações.	1	4	3
16	Membros das Direções, por sexo, nas organizações	14	25	11
17	Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	5	0	-5
18	Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações.	1	5	4
19	Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo.	4	1	-3
20	Representação de mulheres empregadoras no concelho	12,74%	5,64%	-7,1 p.p.
21	Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho.	915,7€	808,6€	-107,1€
32	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias.	20	45	25
33	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas.	10	16	6
34	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades.	6	31	25
35	Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais.	0	0	0

N.º	Indicador	Homens	Mulheres	Diferença (M-H)
37	Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar.	35	9	-26
38	Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados.	155	3	-152

N.º	Indicador	Valor
22	Taxa de cobertura de creches e amas	114,6%
23	Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública	100%
24	Taxa de cobertura de centros de dia	518,5%
25	Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário	251,9%
26	Taxa de cobertura de lares	288,4%
27	N.º de estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, no concelho.	1
28	N.º de ações de formação promovidas pela autarquia ou em parceria, para prevenção e combate à violência contra mulheres e violência doméstica, que se enquadrem nos objetivos da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND), Portugal + Igual.	4
29	N.º de ações de sensibilização e/ou programas/projetos, promovidos pela autarquia e/ou em parceria, para a prevenção e combate à violência no namoro, ou outras formas de violência de género, dirigidas à comunidade educativa local.	3
30	N.º de docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho.	30
31	N.º de ações de promoção da igualdade e não discriminação, tal como previsto na ENIND, incluídas na oferta de atividades de animação e apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC) implementadas pela Autarquia.	57
36	N.º de ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.	92

ANEXO IV – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO

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

**ANEXO VI – ADESÃO À CARTA EUROPEIA PARA A IGUALDADE
DOS HOMENS E MULHERES NA VIDA LOCAL**

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1. Enquadramento geográfico	24
Mapa 2. População residente em 2011 e 2021 e densidade populacional (hab./km ²).....	26
Mapa 3. População residente por sexo (n.º)	27
Mapa 4. População residente por grandes grupos etários	29
Mapa 5. Índice de dependência de jovens.....	30
Mapa 6. Índice de dependência de idosos/os.....	31
Mapa 7. Índice de dependência total	32
Mapa 8. Perfil de distribuição das empresas (n.º) e respetiva variação (%)	50
Mapa 9. Dimensão das empresas (microempresas, pequenas, médias e grandes).....	51
Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa.....	55
Mapa 11. Evolução do índice de envelhecimento.....	87
Mapa 12. Evolução do índice de longevidade	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Objetivos do Desenvolvimento Sustentável	17
Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)	25
Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Arganil.....	25
Figura 4. Pirâmide etária (n.º)	28
Figura 5. Evolução dos nados-vivos por sexo	33
Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)	33
Figura 7. Evolução da taxa bruta de natalidade (‰)	34
Figura 8. Evolução da taxa bruta de mortalidade (‰)	35
Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)	35
Figura 10. Evolução da taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)	36
Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º)	37
Figura 12. Idade (n.º) e nível de escolaridade (n.º e %) da mãe e do pai, em 2020	39
Figura 13. Evolução do número de beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social	40

Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%)	41
Figura 15. Evolução do número de casamentos celebrados	41
Figura 16. Evolução do número de divórcios registados	42
Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º)	43
Figura 18. Evolução da população estrangeira com estatuto legal de residente e da população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)	44
Figura 19. Saldo migratório (n.º)	47
Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º)	47
Figura 21. Evolução do número de empresas e pessoal ao serviço	49
Figura 22. Evolução do volume de negócios das empresas	52
Figura 23. População residente, ativa, inativa, empregada e desempregada (n.º e %)	54
Figura 24. Evolução das/os desempregadas/os inscritas/os no Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual)	54
Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade	56
Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade	56
Figura 27. Beneficiárias/os (%) de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo	57
Figura 28. Relação de masculinidade (%) das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego	58
Figura 29. Evolução do peso das/os empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	59
Figura 30. Evolução do peso das/os trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas (%), por sexo	60
Figura 31. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem	63
Figura 32. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem	64
Figura 33. Disparidades na remuneração base média mensal (%) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por setor de atividade económica	66
Figura 34. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica	68
Figura 35. Disparidades na remuneração base média mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação	70

Figura 36. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de qualificação.....	72
Figura 37. Disparidades no ganho médio mensal (%) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por nível de escolaridade	74
Figura 38. Ganho médio mensal (€).....	74
Figura 39. Evolução do ganho médio mensal (€) por sexo	75
Figura 40. Evolução do poder de compra per capita	75
Figura 41. População residente (%) por níveis de ensino e sexo.....	78
Figura 42. Taxa de analfabetismo total (%), por sexo	78
Figura 43. População residente com pelo menos uma dificuldade (n.º), por faixa etária e sexo	89
Figura 44. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)	92
Figura 45. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da prestação social para a inclusão (%)	93
Figura 46. Beneficiárias/os do subsídio por assistência de terceira pessoa (%).....	94
Figura 47. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de subsídio de doença (%)	95
Figura 48. Crimes gerais registados pelas autoridades policiais (n.º)	97
Figura 49. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰).....	98
Figura 50. Evolução do número de participações por violência doméstica em Portugal	99
Figura 51. Crimes de violência doméstica cônjuge/análogo (%) no total dos crimes desta tipologia	100
Figura 52. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica.....	101
Figura 53. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia.....	101
Figura 54. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a sua vida pessoal e familiar	104
Figura 55. Atividades difíceis de conciliar com a vida profissional (frequência).....	106
Figura 56. Situações de bullying na escola.....	113
Figura 57. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar	116
Figura 58. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral	116
Figura 59. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género	117

Figura 60. Crenças relativamente às profissões.....	118
Figura 61. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+	120
Figura 62. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.....	122
Figura 63. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %).....	123
Figura 64. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)	124
Figura 65. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)	125
Figura 66. Caracterização dos estabelecimentos desportivos (n.º e %)	126
Figura 67. Praticantes de desporto (n.º)	126
Figura 68. Caracterização das empresas (n.º e %)	127
Figura 69. Normas das empresas	128
Figura 70. Organização de ações de sensibilização e/ou projetos sobre a igualdade de género e não discriminação.....	128
Figura 71. Políticas de missão e estratégia	129
Figura 72. Recrutamento e seleção	130
Figura 73. Aprendizagem e formação	130
Figura 74. Análise de funções e remunerações.....	131
Figura 75. Desenvolvimento de carreira	132
Figura 76. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	133
Figura 77. Diálogo social e participação	134
Figura 78. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	134

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Nados-vivos (%), por grupo etário da mãe e do pai	38
Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%)	43
Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%)	44
Quadro 4. População residente (n.º) com nacionalidade estrangeira, por sexo.....	45
Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %)....	46
Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica, em 2020	53

Quadro 7. Valor médio anual (€) do subsídio de desemprego das/os beneficiárias/os por sexo e disparidade	58
Quadro 8. Trabalhadoras/es por conta de outrem por tipo de contrato e por sexo (%)	61
Quadro 9. Trabalhadores/as por conta de outrem por regime de duração de trabalho e por sexo (%)	61
Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica (CAE Rev.3) e sexo (%).....	62
Quadro 11. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo	63
Quadro 12. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por sexo.....	64
Quadro 13. Remuneração base média mensal (€) dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade económica e sexo, em 2019.....	65
Quadro 14. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica e sexo	67
Quadro 15. Remuneração base média mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo	69
Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação e sexo.....	71
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 (%).....	80
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	85
Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e amas e dos jardins de infância da rede pública.....	85
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (nº)	86
Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e 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	90
Quadro 29. Equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência	90

Quadro 30. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)	91
Quadro 31. Beneficiárias/os da prestação social para a inclusão (n.º)	92
Quadro 32. Beneficiárias/os de subsídio de doença (%)	94
Quadro 33. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º)	95
Quadro 34. Valor médio das pensões da segurança social por tipo de pensão (€)	96
Quadro 35. Crimes (%) contra as pessoas por tipologia	98
Quadro 36. Crimes de violência doméstica (n.º) e proporção na criminalidade geral (%)	100
Quadro 37. Principais preocupações de segurança	107
Quadro 38. Fatores que contribuem para as preocupações de segurança	108
Quadro 39. Fatores que afetam a segurança das pessoas	108
Quadro 40. Comportamentos realizados para promover a segurança	109
Quadro 41. Situação de assédio ou agressão em espaço público	109
Quadro 42. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada	110
Quadro 43. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão	110
Quadro 44. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público	110
Quadro 45. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho	111
Quadro 46. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho	111
Quadro 47. Agente da ameaça, assédio ou perseguição	111
Quadro 48. Reporte dos incidentes no local de trabalho	112
Quadro 49. Entidade a quem foi reportado o incidente	112
Quadro 50. Causas que levam a não reportar o incidente	112
Quadro 51. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo	113
Quadro 52. Tipo de violência da vítima	114
Quadro 53. Agente da ameaça/agressão	114
Quadro 62. Políticas de missão e estratégia	138
Quadro 63. Recrutamento e seleção	138
Quadro 64. Políticas de formação	138
Quadro 65. Análise de funções e remunerações	139
Quadro 66. Desenvolvimento de carreira	139
Quadro 67. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	140

Quadro 68. Diálogo social e participação	141
Quadro 69. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	141
Quadro 54. Políticas de missão e estratégia	146
Quadro 55. Recrutamento e seleção	147
Quadro 56. Políticas de formação.....	147
Quadro 57. Análise de funções e remunerações.....	148
Quadro 58. Desenvolvimento de carreira	149
Quadro 59. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar	151
Quadro 60. Diálogo social e participação	152
Quadro 61. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas	153

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.

CNPDPJCJ (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.cnpdpjcj.gov.pt/relatorio-atividades>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SITES

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

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

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

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

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

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

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

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

