



2023 - 2026

Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação



Fase de Diagnóstico



Cofinanciado por:



FICHA TÉCNICA DO DOCUMENTO

Título: Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação do Município de Arruda dos Vinhos

Oeste + Igualdade 2.0

Relatório de Diagnóstico Municipal para a Igualdade e a Não Discriminação

Promotor: Comunidade Intermunicipal do Oeste

Município de Arruda dos Vinhos e a Equipa Para a Igualdade e Vida Local (EIVL)

Organismo Intermédio: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Cofinanciado por:



"Igualdade é o reconhecimento público, efetivamente expresso em instituições e modos, do princípio de que um grau igual de atenção é devido às necessidades de todos os seres humanos, porque o respeito é devido ao ser humano como tal e não tem graus."

Simone Weil - Simone Weil: *L'Enracinement Artmusiclitte*, 2015

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 | 24 |
| 2. ANÁLISE TERRITORIAL | 24 |
| 2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO | 24 |
| 2.2 MOBILIDADE | 25 |
| 3. DINÂMICAS POPULACIONAIS | 26 |
| 3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE | 26 |
| 3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL | 33 |
| 3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE | 36 |
| 3.4. MATRIMÓNIO | 40 |
| 3.5. AGREGADOS DOMÉSTICOS E INSTITUCIONAIS | 42 |
| 3.6. POPULAÇÃO ESTRANGEIRA E DINÂMICAS MIGRATÓRIAS | 44 |
| 3.7. RELIGIÃO | 46 |
| 3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA | 47 |
| 4. DINÂMICAS SOCIOECONÓMICAS | 49 |
| 4.1. CARACTERIZAÇÃO EMPRESARIAL E VOLUME DE NEGÓCIOS | 49 |
| 4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO | 54 |
| 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 |
| 5. EDUCAÇÃO | 77 |
| 5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO | 77 |
| 5.2. TAXA REAL E BRUTA DE ESCOLARIZAÇÃO E TAXA DE RETENÇÃO/ DESISTÊNCIA | 78 |
| 5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO | 80 |

| | |
|--|-----|
| 5.4. DOCENTES..... | 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 | 90 |
| 6.4.1. Rendimento Social de Inserção | 90 |
| 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 | 93 |
| 6.4.5. Pensionistas..... | 94 |
| 6.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL | 96 |
| 7. CRIMINALIDADE: VIOLÊNCIA DOMÉSTICA | 98 |
| 7.1. CARACTERIZAÇÃO GERAL DA CRIMINALIDADE | 98 |
| 7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA | 100 |
| 7.2.1. Características das vítimas..... | 102 |
| 7.2.2. Características do/a agressor/a | 103 |
| 7.3. ESTRUTURAS/ RESPOSTAS DE ATENDIMENTO A VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA CONTRA AS MULHERES E VIOLÊNCIA DOMÉSTICA..... | 103 |
| 7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE | 104 |
| 8. PRÁTICAS, VALORES E PERCEÇÕES DE (DES)IGUALDADES DA POPULAÇÃO | 105 |
| 8.1. HÁBITOS DE CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA PROFISSIONAL (TRABALHO/ESTUDO) E A VIDA PESSOAL E FAMILIAR | 105 |
| 8.2. SEGURANÇA NA VIA PÚBLICA E SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA OU CONFLITO NO LOCAL DE TRABALHO..... | 108 |
| 8.3. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A DESIGUALDADE(S) DE GÊNERO..... | 116 |
| 8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+ | 120 |
| 9. CARATERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR | 123 |
| 9.1. EDUCAÇÃO | 123 |

| | |
|--|-----|
| 9.2. SAÚDE | 124 |
| 9.3. CULTURA | 124 |
| 9.4. EMPRESAS | 125 |
| DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE INTERNA | 128 |
| 10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG | 128 |
| 11. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS | 129 |
| 12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA | 130 |
| LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL | 135 |
| NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS | 136 |
| ANEXOS | 138 |
| ANEXO I - FICHA DE CARATERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG | 138 |
| ANEXO II – LISTA DE INDICADORES DE POLÍTICAS DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL | 0 |
| ANEXO III – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO | 7 |
| ANEXO IV - PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO | 8 |
| ANEXO V – DESPACHO DA NOMEAÇÃO DOS/AS CONSELHEIROS/AS | 9 |
| ÍNDICE DE MAPAS | 10 |
| ÍNDICE DE FIGURAS | 10 |
| ÍNDICE DE QUADROS | 13 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 16 |
| SITES | 17 |

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Município de Arruda dos Vinhos 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, género, características sexuais, idade, nacionalidade, origem ou pertença étnica, funcionalidade diversa, orientação sexual, identidade e expressão de género, 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 concelho 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 supra citadas, eliminando estereótipos no desenvolvimento local e proporcionando a igualdade de acesso em todas as dimensões/áreas, nomeadamente: educação, saúde, desporto, cultura e empresas, entre outros âmbitos 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 desigualdade como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e a expressão de género, características sexuais, entre outras;
- 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 Centro de Estudos Sociais (CES) da

Universidade de Coimbra 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 “Oeste + Igualdade 2.0” 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 Arruda dos Vinhos.

Para realizar esta tarefa de promoção de igualdade entre mulheres e homens é necessário a efetuar-se 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 ambos os sexos.

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

- Contribuir para o desenvolvimento de uma cultura de direitos humanos, igualdade entre mulheres e homens, rapazes e raparigas, não discriminação e não-violência, junto das populações;
- Prevenir, combater e eliminar a discriminação em razão do sexo, bem como a discriminação que resulta da interseção de vários fatores de discriminação como a origem racial e étnica, a idade, a deficiência, a nacionalidade, orientação sexual, identidade e expressão de género e características sexuais, entre outros;
- Prevenir e combater todas as formas de violência contra as mulheres e raparigas e de violência doméstica, incluindo a violência no namoro e as práticas tradicionais nefastas como a mutilação genital feminina e os casamentos infantis, precoces e forçados;
- Fomentar a maior participação dos homens na esfera privada, ao nível do trabalho de cuidado e doméstico, visando uma divisão mais equilibrada com as mulheres, envolvendo-os como agentes ativos e beneficiários diretos da igualdade no casal;
- 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 Arruda dos Vinhos, em relação às estratégias adotadas neste âmbito, está presente no capítulo 10.

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

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

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

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

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

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 Igualdade Mulheres e Homens (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 rapazes e raparigas.
- 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 Estratégia Nacional para a Integração das Comunidades Ciganas - 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 Violência contra Mulheres e Violência Doméstica (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 Rede Nacional de Apoio às Vítimas de Violência Doméstica (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 Práticas Tradicionais Nefastas (PTN) em Portugal, nomeadamente a Mutilação Genital Feminina (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 Orientação Sexual, Identidade, Expressão de género e Características sexuais (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 da 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 Tráfico de Seres Humanos (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 das mulheres e dos homens;
- 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/as filhos/as, 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, da etnia, da origem social, das características genéticas, da língua, da religião, das ~~e~~ convicções, das opiniões políticas ou outras, da pertença a uma minoria nacional, da riqueza, do nascimento, da deficiência, da idade ou da orientação sexual. Por outro lado, é referido que deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres no que respeita ao emprego, trabalho e remuneração.

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

A Carta das Mulheres foi adotada pela Comissão Europeia em 5 de março de 2010, assentando na premissa de que a coesão económica e social, o crescimento e a competitividade sustentáveis, bem

como a abordagem do desafio demográfico, dependem de uma verdadeira igualdade entre mulheres e homens. Na Carta são enunciados os princípios de igualdade entre os sexos, nomeadamente:

1. **Igual independência económica:** garantir iguais oportunidades no mercado de trabalho, nas condições de emprego, na duração do trabalho, na partilha equilibrada de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, promovendo um equilíbrio entre a vida privada e profissional de ambos os sexos;
2. **Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor:** colmatar a disparidade de remuneração entre mulheres e homens;
3. **Igualdade na tomada de decisões:** promover uma maior participação das mulheres em postos de responsabilidade como cargos de poder na vida política e económica e nos setores público e privado;
4. **Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual:** reduzir as desigualdades entre os sexos, combater a violência baseada na identidade sexual e promover os direitos das mulheres, como forma de desenvolver e fortalecer sociedades sustentáveis e democráticas.
5. **Igualdade entre mulheres e homens fora da união europeia,** a fim de promover, em todo o mundo, a independência e o progresso sociais e económicos de mulheres e de homens.

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

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

1. Apoiar a promoção da igualdade entre homens e mulheres na execução de todas as componentes e iniciativas emblemáticas da estratégia Europa 2020¹; promover o empreendedorismo feminino; avaliar as lacunas ainda existentes em termos de direitos a licenças relacionadas com a família.
2. Explorar as possíveis formas de aumentar a transparência salarial, bem como o impacto na igualdade de remuneração de mecanismos como o trabalho a tempo parcial e os contratos a termo certo; apoiar iniciativas em matéria de igualdade e remuneração no local de trabalho; procurar incentivar as mulheres a exercerem profissões não tradicionais.
3. Ponderar a adoção de iniciativas específicas para melhorar o equilíbrio entre homens e mulheres na tomada de decisão; acompanhar os progressos de cumprimento da meta de 25% de mulheres em cargos de tomada de decisão ao mais alto nível na investigação, e na consecução de 40% de membros de um dos sexos nos comités e grupos peritos criados

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.

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 mulheres e homens, 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 Pequim², 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 mulheres e homens, 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 mulheres e homens no emprego, combatendo nomeadamente todas as formas de discriminação;

² Documento adotado na IV Conferência Mundial das Nações Unidas sobre as Mulheres, realizada em Pequim, em setembro de 1995, por via da Declaração de Pequim, que os Estados-membros das Nações Unidas aprovaram por consenso. Os Governos adotam e comprometem-se a pôr em prática a PAP para garantir que a igualdade entre mulheres e homens seja refletida em todas as políticas e programas. Também apelam à ONU, às instituições financeiras regionais e internacionais, às demais instituições regionais e internacionais e a todas as mulheres e homens, bem como às ONG, com pleno respeito pela sua autonomia, e à sociedade civil para que, em cooperação com os Governos, se empenhem e contribuam para o mesmo.

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

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

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

- Proteger as mulheres contra todas as formas de violência, bem como prevenir, instaurar o procedimento penal relativamente à violência contra as mulheres e à violência doméstica e eliminar estes dois tipos de violência;
- Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres e promover a igualdade real entre as mulheres e os 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, entre outras – 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**):



Fonte: <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Figura 1. Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

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

1. 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 todas/os e, até 2030, atingir uma cobertura substancial dos mais pobres e vulneráveis;
 - Até 2030, garantir que todos os homens e todas as mulheres, particularmente os/as mais pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais no acesso aos recursos económicos, bem como no acesso aos serviços básicos, à propriedade, ao 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/as 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 a 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, infraestruturas 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/as, 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%.

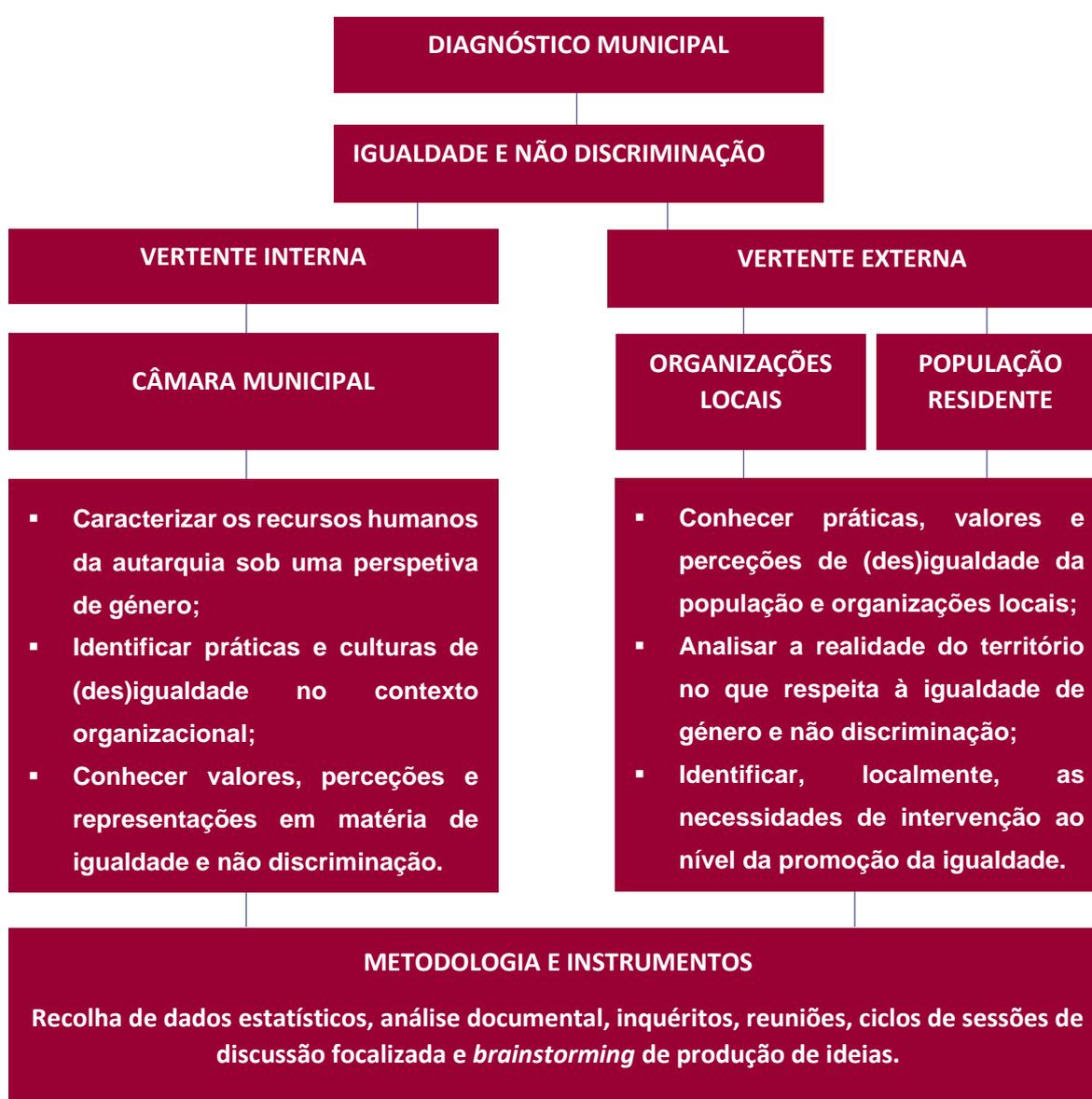
16. Paz, justiça e instituições eficazes

- 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 todas/os, 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 (https://lge.ces.uc.pt/pdf/LGE_Kit_ferramentas_digital.pdf), 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.



- A recolha de dados de base para responder aos indicadores da dimensão interna da Autarquia, que abrange diversas Divisões da Câmara Municipal, contando com uma equipa de trabalho que reuniu a informação dos diversos departamentos;
- A aplicação de inquéritos por questionário às organizações locais de diversas áreas (educação, saúde, desporto, cultura e empresas);
- A aplicação de inquéritos à população residente para conhecer práticas, valores e perceções de (des)igualdade;
- A recolha de informação do concelho em bases de dados (INE, Pordata, entre outras plataformas);
- Reuniões e ciclos de sessões de discussão focalizada para envolvimento dos/as técnicos/as municipais na definição dos pressupostos do diagnóstico e análise e discussão de temáticas relacionadas com a temática da igualdade e não discriminação;
- Execução de uma atividade de *brainstorming* para a identificação das áreas de análise e definição dos domínios prioritários de intervenção;
- A análise dos Guias para a Integração a Nível Local da Perspetiva de Género, desenvolvidos pelo CES para a iniciativa *Local Gender Equality*, 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 da 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 os 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

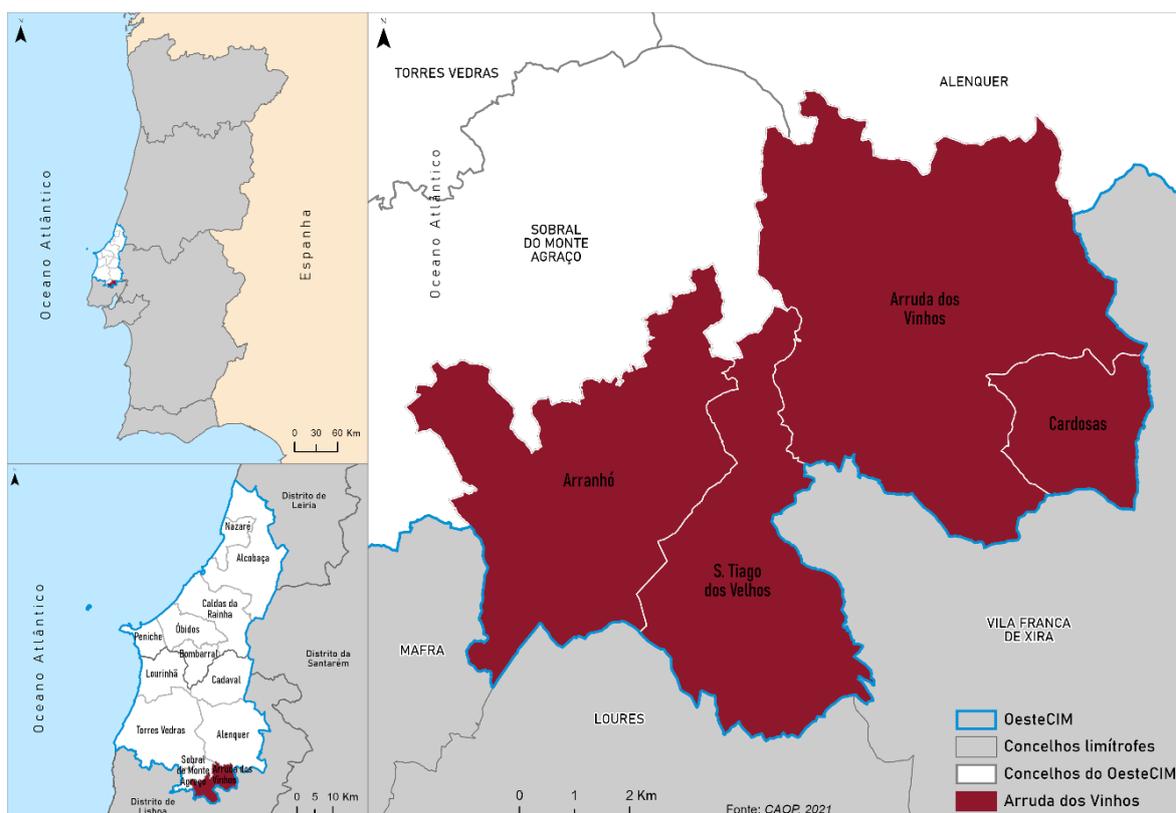
2.1. ENQUADRAMENTO GEOGRÁFICO

O município de Arruda dos Vinhos (distrito de Lisboa) encontra-se delimitado a norte por Alenquer, a este e sudeste por Vila Franca de Xira, a sul por Loures, a oeste por Mafra, e a noroeste por Sobral do Monte Agraço. Relativamente à Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos (NUTs), o concelho insere-se na NUTII do Centro, no norte da Comunidade Intermunicipal do Oeste (OesteCIM) – NUTIII - entidade instituída pelo Decreto-Lei n.º 45/2008, de 27 de agosto.

Arruda dos Vinhos é constituído por uma área territorial de 77,96 km², correspondendo a 3,5% da área da OesteCIM.

O município é composto por 4 freguesias: Arranhó, Arruda dos Vinhos, Cardosas e Santiago dos Velhos. (Mapa 1).

Mapa 1. Enquadramento geográfico



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 do automóvel ligeiro de passageiros, principalmente como condutor (49,6%), seguindo-se o mesmo como passageiro (20,0%). O transporte a pé e o autocarro também registaram valores significativos (12,6% e 10,4%, respetivamente). Os meios de transporte menos utilizados foram o comboio e outros (0,1% e 0,3%). A OesteCIM, a região Centro e Portugal seguem as mesmas tendências.

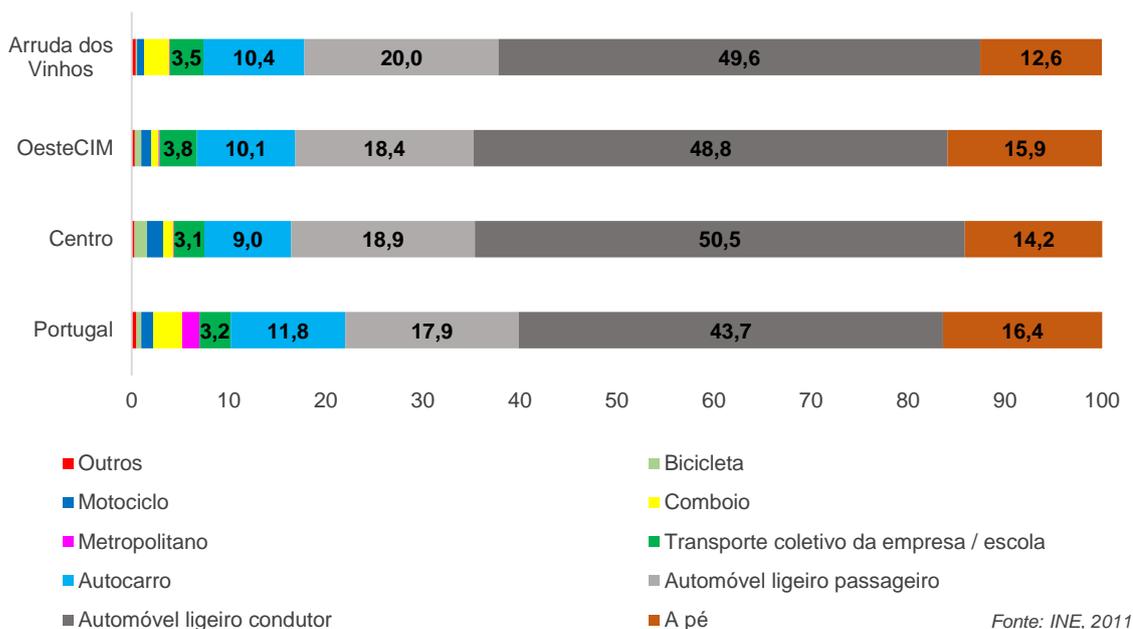


Figura 2. Meio de transporte mais utilizado nos movimentos pendulares (%)

Em 2011, a proporção da população residente que saía do município (29,8%) foi superior à proporção da população que entrava (16,7%) – **Figura 3**.

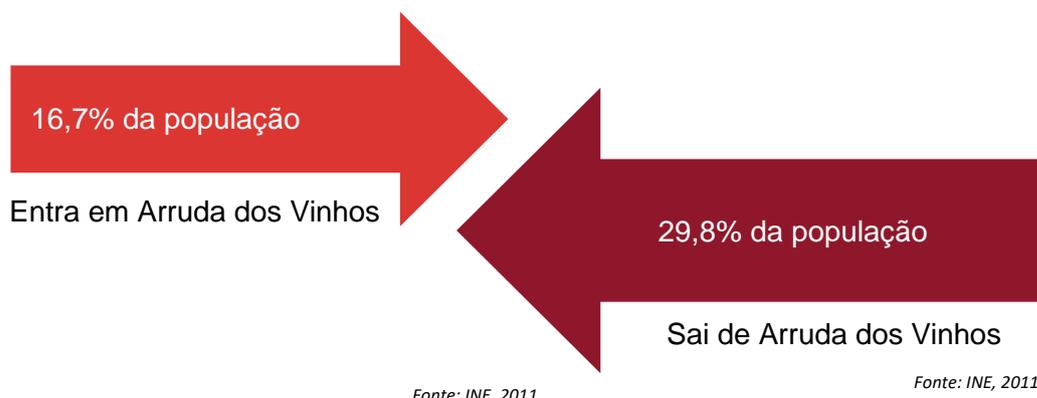


Figura 3. Proporção da população residente que entra e sai de Arruda dos Vinhos (%)

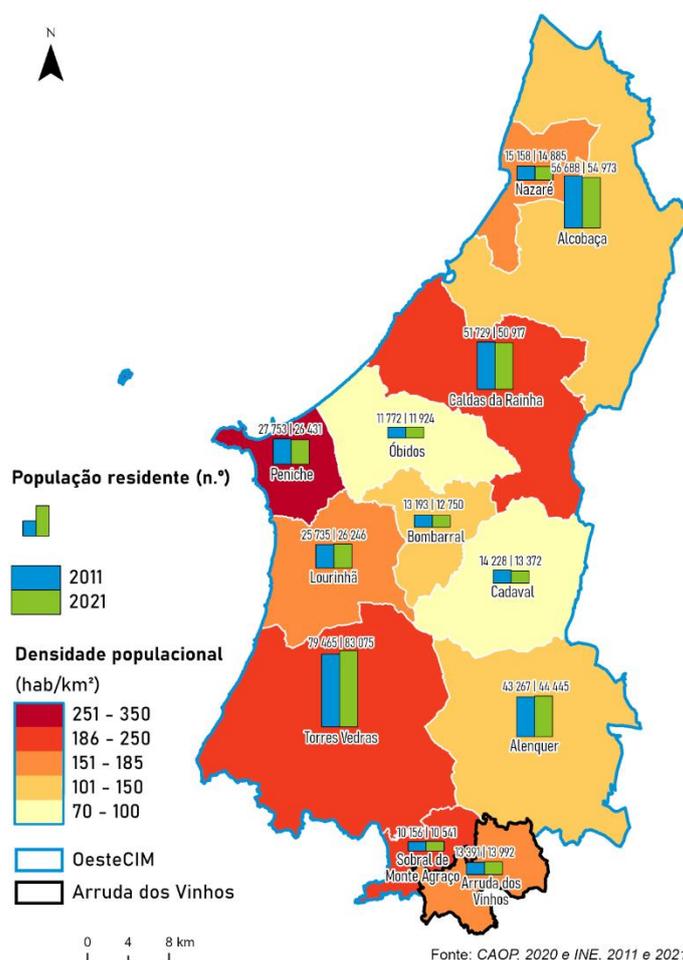
3. DINÂMICAS POPULACIONAIS

3.1. POPULAÇÃO RESIDENTE

No **Mapa 2** apresenta-se a população residente³ em 2011 e 2021, assim como a densidade populacional⁴ no município de Arruda dos Vinhos.

Em 2021, residiam 13 992 pessoas no município de Arruda dos Vinhos, mais 601 pessoas em relação a 2011. Como se pode observar, a densidade populacional de Arruda dos Vinhos (183,3 hab./km²) é a quinta mais alta em relação aos municípios que compõem a CIM-RC.

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

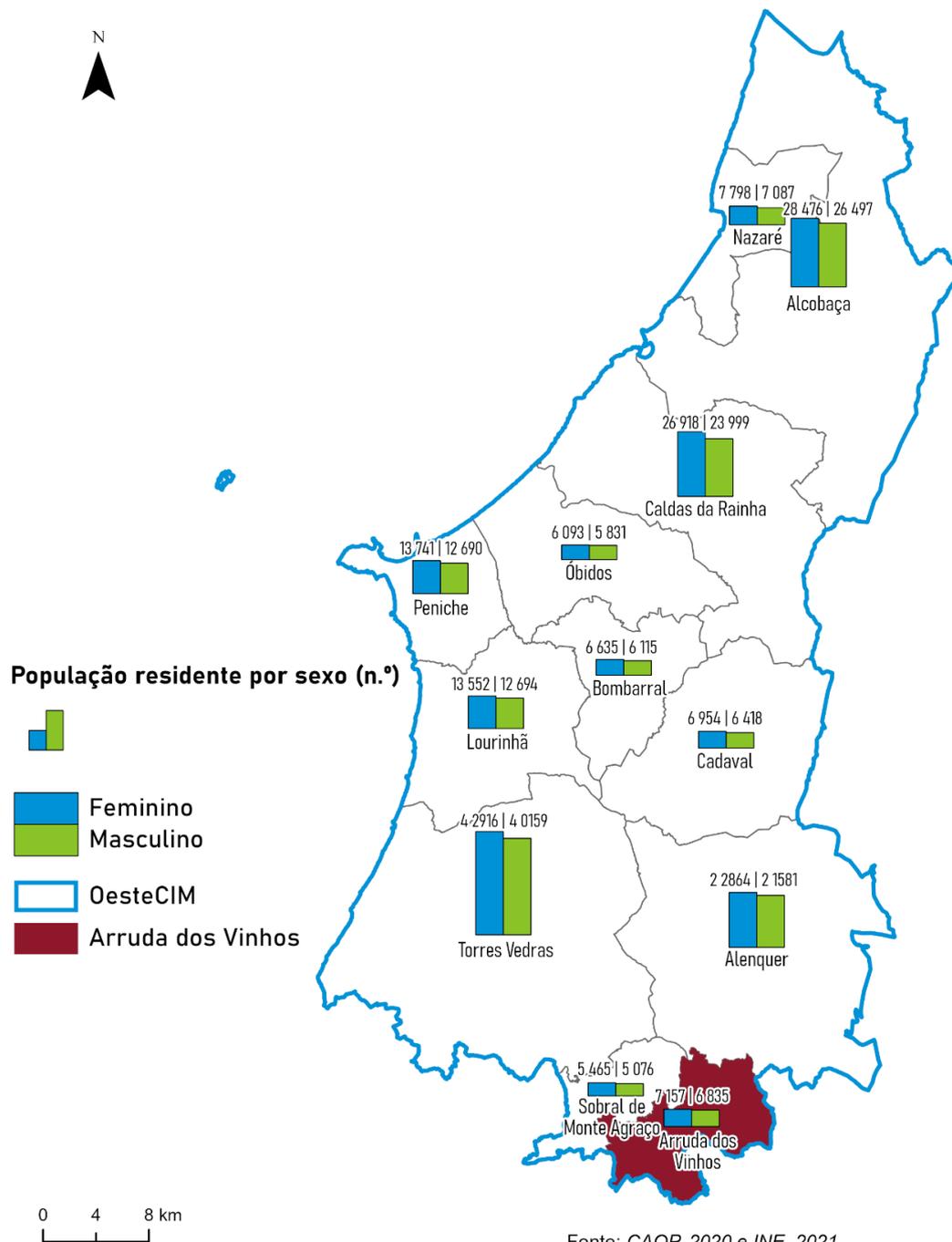


³ Conjunto de pessoas que, independentemente de estarem presentes ou ausentes num determinado alojamento no momento de observação, viveram no seu local de residência habitual por um período contínuo de, pelo menos, 12 meses anteriores ao momento de observação, ou que chegaram ao seu local de residência 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.

⁴ 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 6 835 homens e 7 157 mulheres no município de Arruda dos Vinhos. (**Mapa 3**).

Mapa 3. População residente por sexo em 2021 (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 0 aos 4

anos, dos 15 aos 34 anos e dos 40 aos 44 anos. De realçar ainda a elevada diferença do número de mulheres com 85 e mais anos (321), face ao número de homens na mesma faixa etária (177). Esta análise demonstra ainda que a base da pirâmide é mais estreita do que a camada intermédia mas mais larga que o topo, o que significa que o município apresenta um número reduzido de jovens. Por outro lado, revela que o território de Arruda dos Vinhos é composto por uma população envelhecida, justificada pelo aumento da esperança média de vida – sobretudo do sexo feminino.

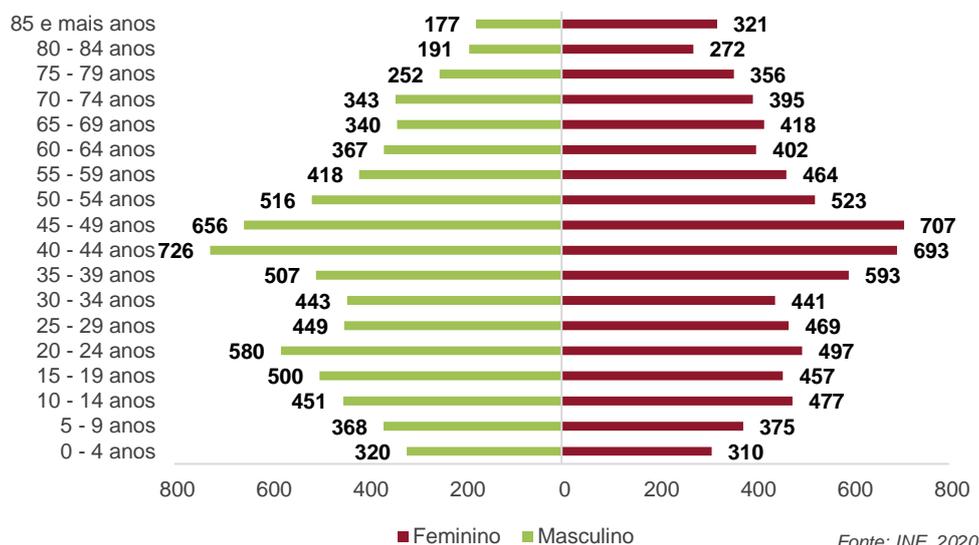
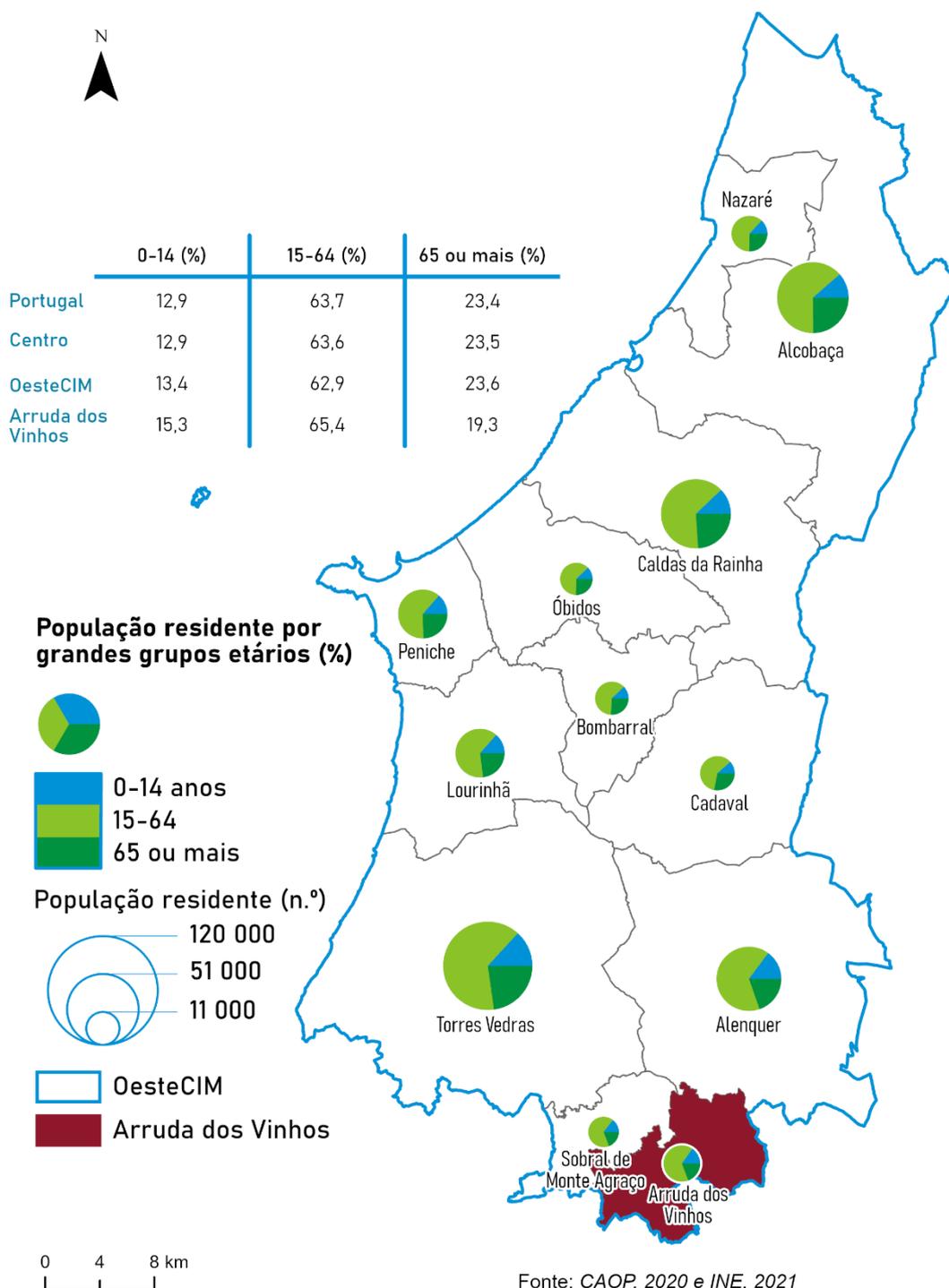


Figura 4. Pirâmide etária (n.º)

Analisando a população residente por grandes grupos etários⁵ (**Mapa 4**), constata-se que em 2021, o município de Arruda dos Vinhos registou 65,4% pessoas com idades entre os 15 e os 64 anos, 19,3% com 65 e mais anos e 15,3% 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.

⁵ Intervalo de idade, em anos, no qual a pessoa se enquadra, de acordo com o momento de referência.

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

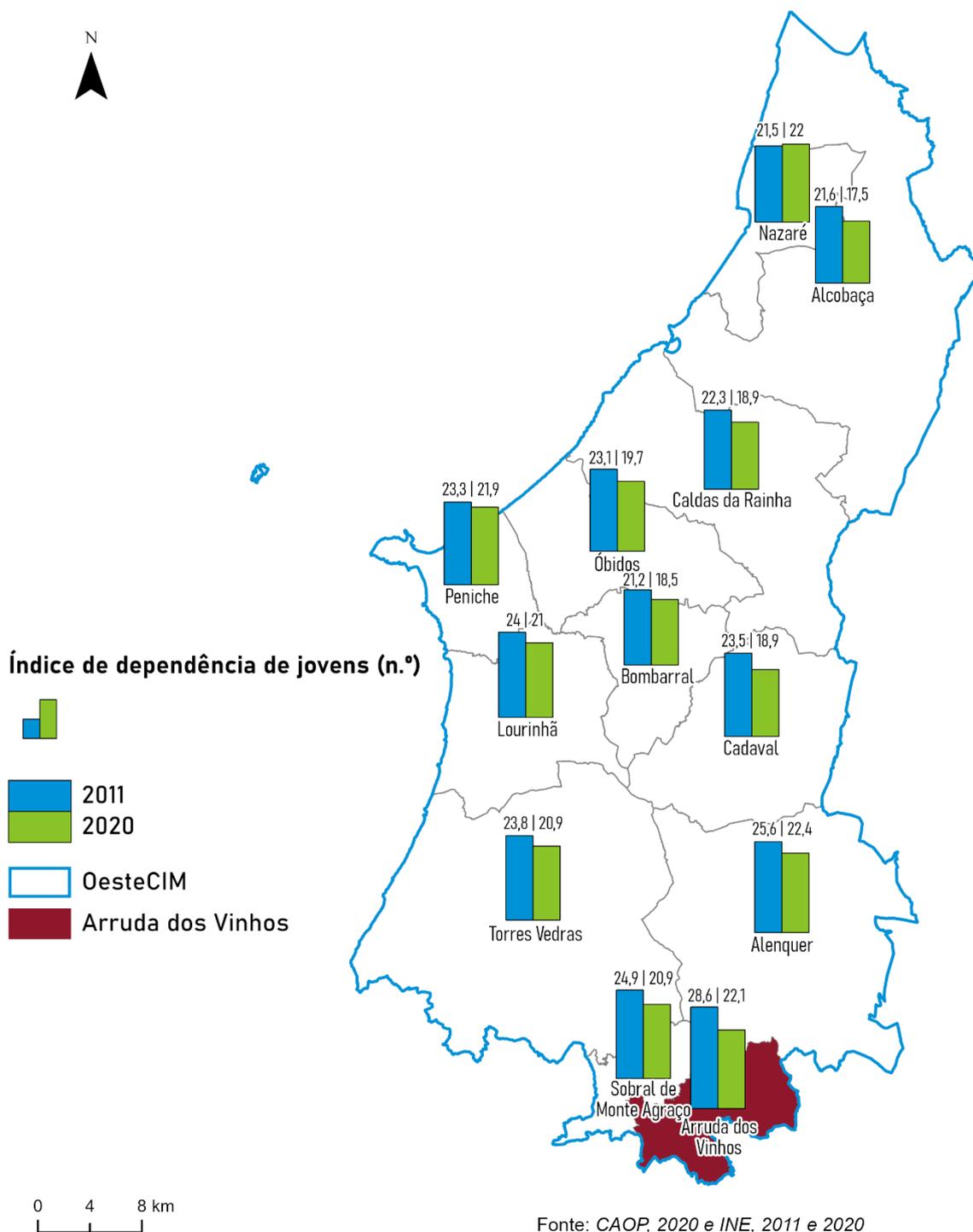


No que concerne ao índice de dependência de jovens⁶, em 2020, o município de Arruda dos Vinhos fixou-se nos 22,1, valor inferior ao registado em 2011 (28,6). Assim, em 2020, por cada 100 pessoas

⁶ 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

com idades entre os 15 e 64 anos, existiam 22 com idade até aos 14 anos, e, em 2011, existiam 29 (Mapa 5). Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, Arruda dos Vinhos é o segundo município com o índice mais alto em 2020.

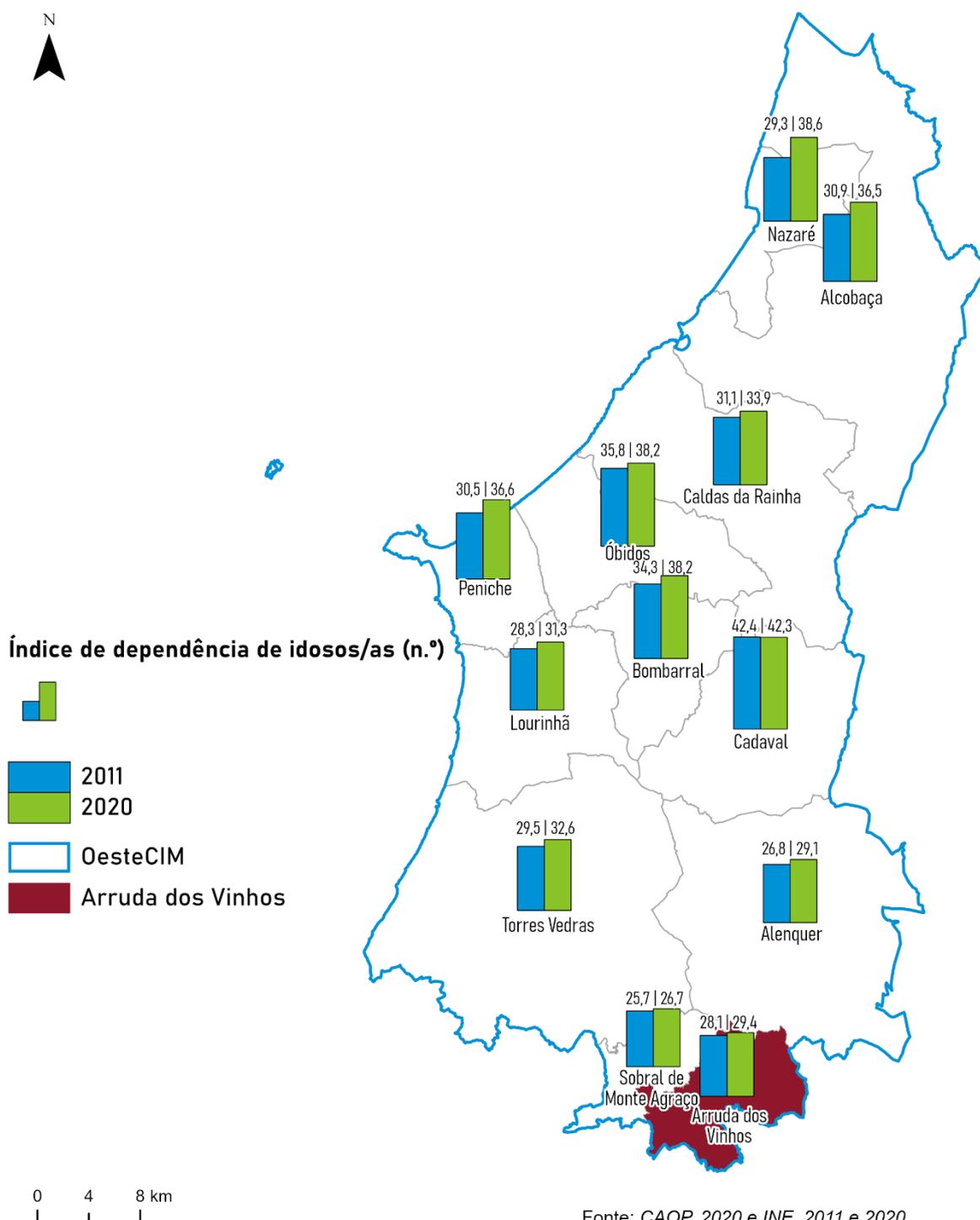
Mapa 5. Índice de dependência de jovens (n.º)



idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas com 15-64 anos).

Relativamente ao índice de dependência de idosas/os⁷, em 2020, Arruda dos Vinhos registava 29,4 pessoas com idade igual ou superior a 65 anos por cada 100 pessoas entre os 15 e 64 anos (**Mapa 6**). Entre 2011 e 2020, o índice aumentou (+1,3), tal como a maioria dos municípios da OesteCIM.

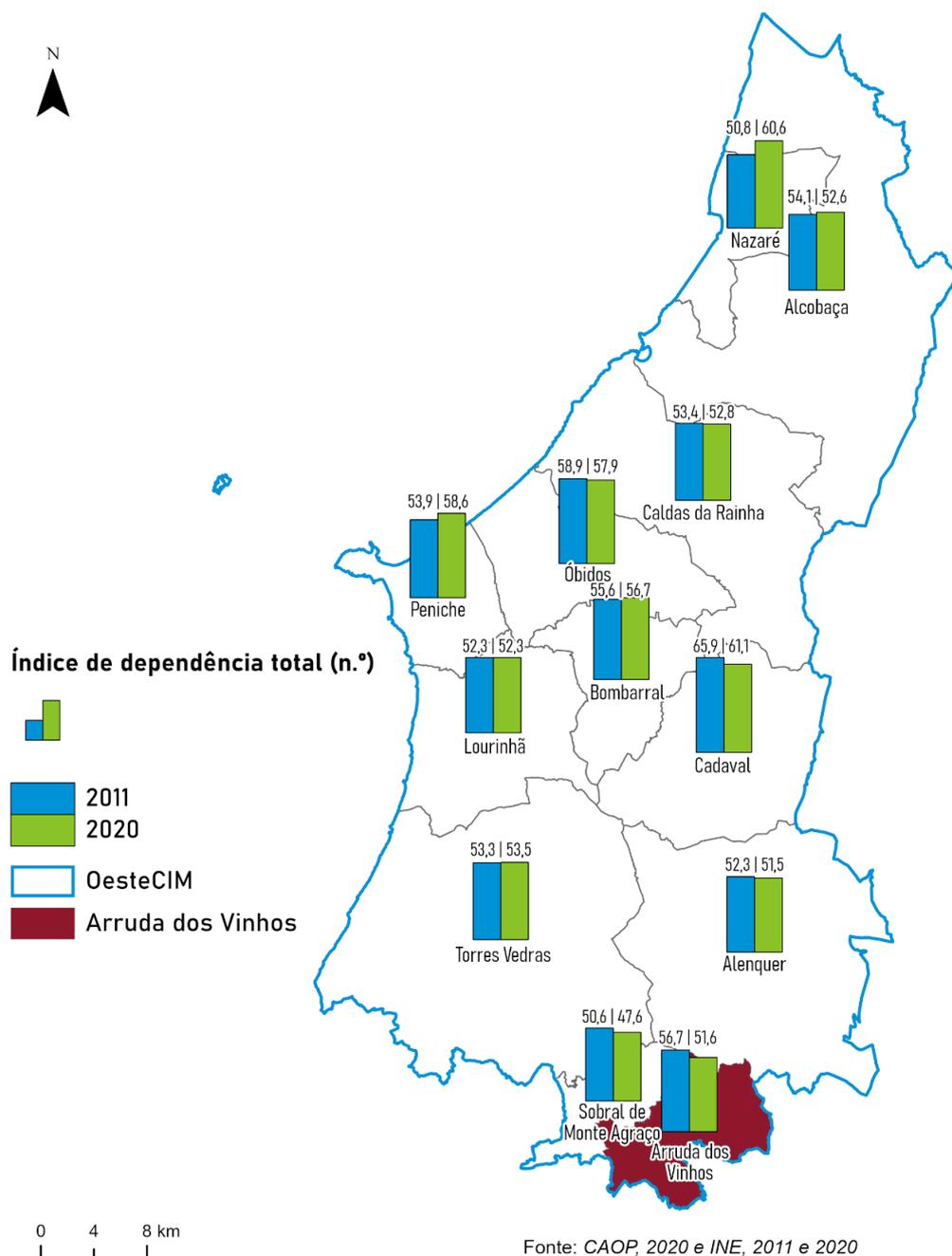
Mapa 6. Índice de dependência de idosas/os (n.º)



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

Por último, o índice de dependência total⁸, em Arruda dos Vinhos, no ano de 2020, fixou-se nas 51,6 pessoas com idade até aos 14 anos e superior a 65 anos por cada 100 pessoas com idades entre 15 e 64 anos (**Mapa 7**). De 2011 para 2020 o índice diminuiu (-5,1), tal como se verificou na maioria dos concelhos da OesteCIM.

Mapa 7. Índice de dependência total (n.º)



⁸ 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).

3.2. NATALIDADE, MORTALIDADE E CRESCIMENTO NATURAL

A **Figura 5** representa o número de nados-vivos⁹ 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 2011 (143 nados-vivos) e depois em 2019 (132 nados-vivos). Neste intervalo de tempo verifica-se que em 2017 o número de nados-vivos foi muito abaixo da média (84 nados-vivos). Analisando os dados por sexo, verifica-se que há mais nados-vivos do sexo feminino em 2012, 2014, 2017 e 2020.

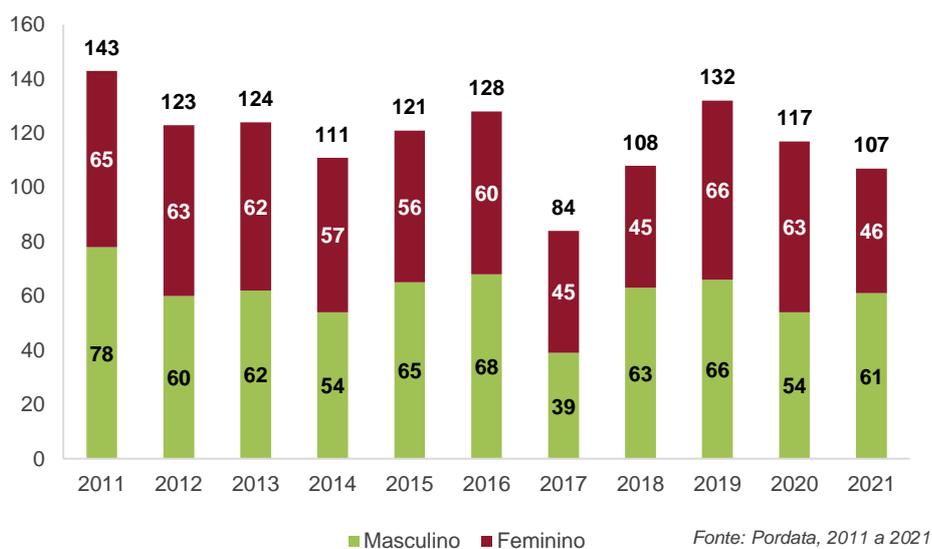


Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º)

A **Figura 6** apresenta a evolução dos nados-vivos, óbitos¹⁰ e o respetivo saldo natural¹¹.

O município de Arruda dos Vinhos registou um saldo natural negativo entre 2012 e 2014, entre 2017 e 2018 e entre 2020 e 2021, uma vez que o número de óbitos se sobrepôs aos nados-vivos. Na maioria dos anos, ao número de nados-vivos. A maior discrepância foi em 2021 com um saldo natural de -98 (205 óbitos e 107 nados-vivos).

⁹ O produto do nascimento vivo

¹⁰ Cessação irreversível das funções do tronco cerebral.

¹¹ Diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos, num dado período de tempo.

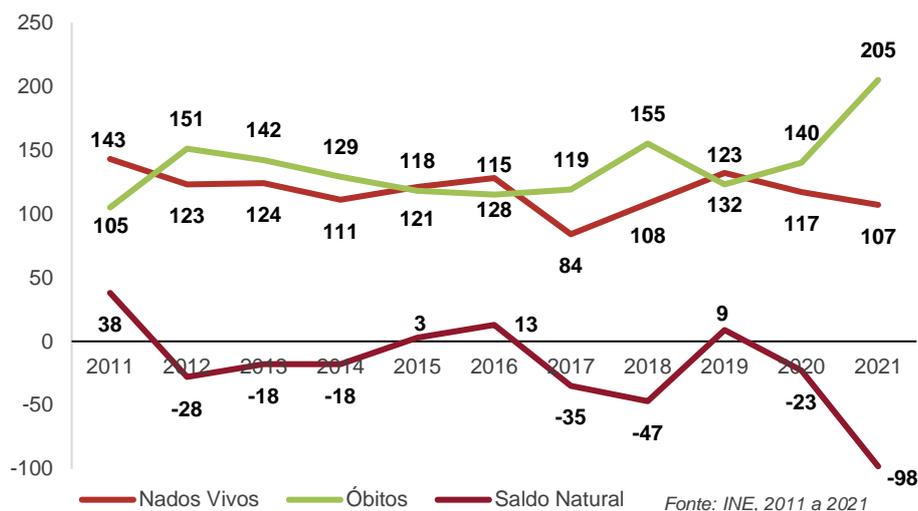


Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º)

A evolução da taxa bruta de natalidade¹² e da taxa bruta de mortalidade¹³ encontram-se representadas nas **Figuras 7 e 8**.

Em 2020, a taxa bruta de natalidade do município de Arruda dos Vinhos situou-se em 7,5 ‰, ou seja, foram contabilizados 7,5 nascimentos por cada mil habitantes. Este valor é mais baixo que as taxas registadas na OesteCIM e em Portugal – 7,8 ‰ e 8,2 ‰, respetivamente. Porém é mais alto do que registado na região centro 7,1 ‰.

Ao analisar 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.

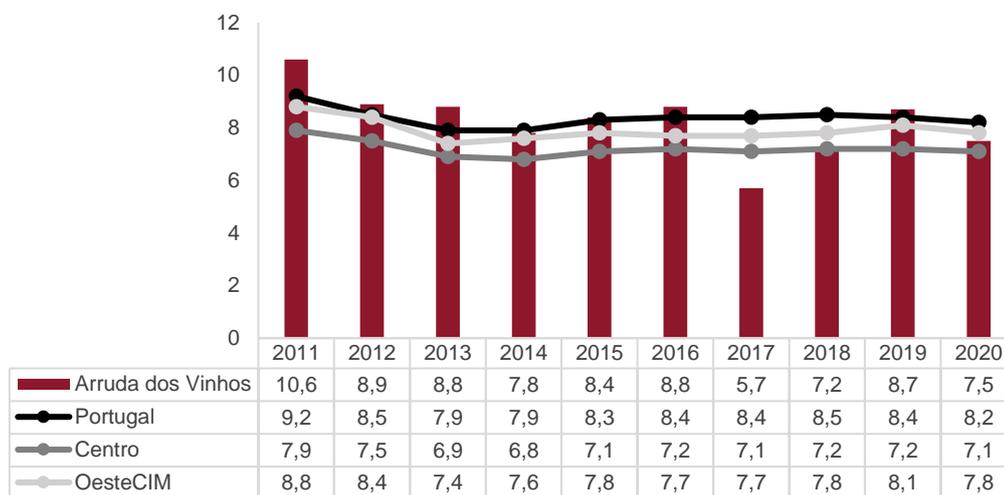
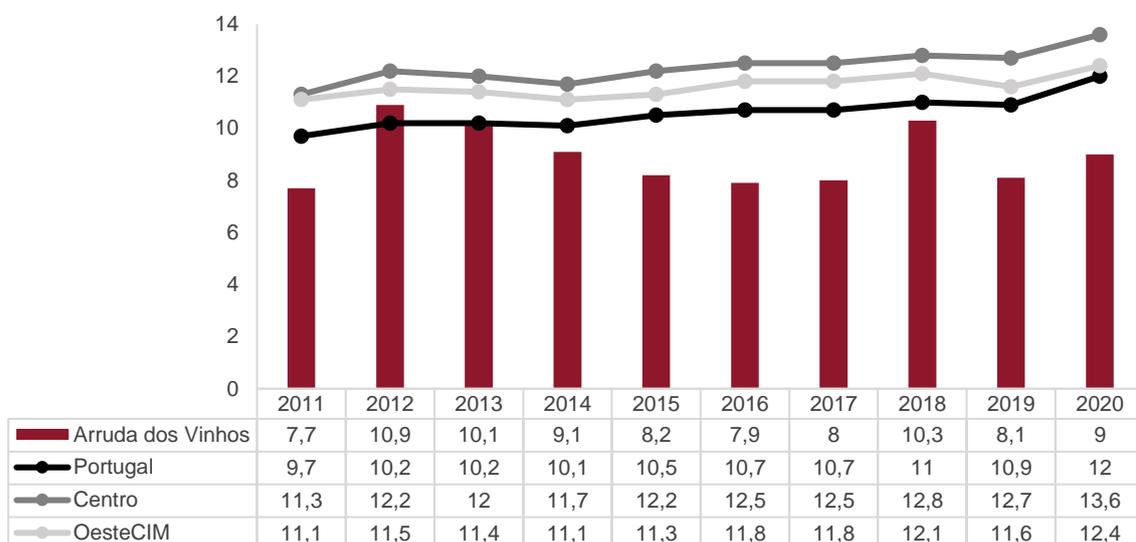


Figura 7. Taxa bruta de natalidade (‰)

¹² 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).

¹³ 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).

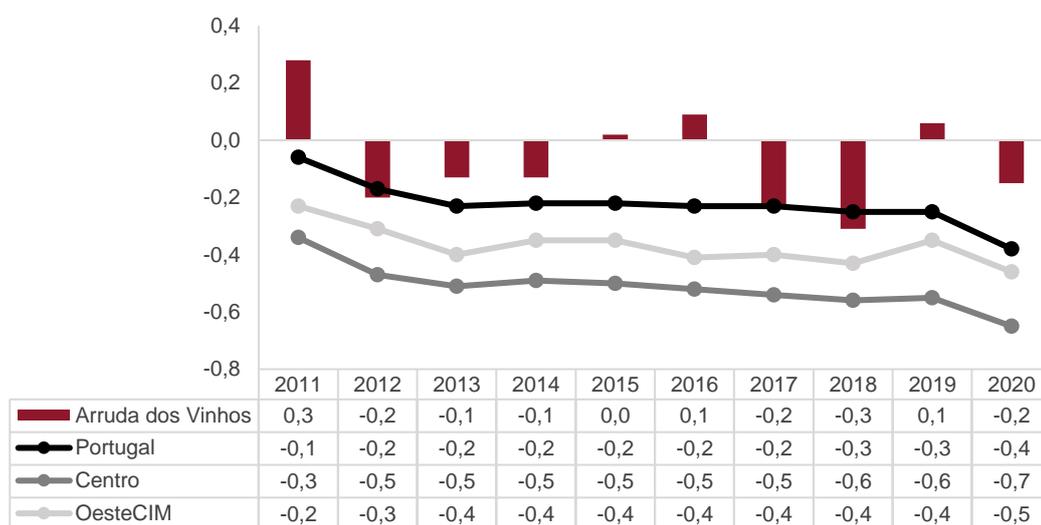
No que se refere à taxa bruta de mortalidade, em 2020, no município de Arruda dos Vinhos, esta fixou-se em 9‰, o que significa que foram contabilizados 9 óbitos por cada mil habitantes. Em relação à OesteCIM (12,4‰), à região Centro (13,6‰) e ao território nacional (12 ‰) o valor registado no município é inferior.



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 8. Taxa bruta de mortalidade (‰)

Na **Figura 9** apresenta-se a taxa de crescimento natural¹⁴. Tal como esperado, no município de Arruda dos Vinhos, a taxa foi quase sempre negativa, situando-se nos -0,2% em 2020. O valor registado foi superior em relação à região Centro (-0,7%), à OesteCIM (-0,5%) e ao território nacional (-0,4%).

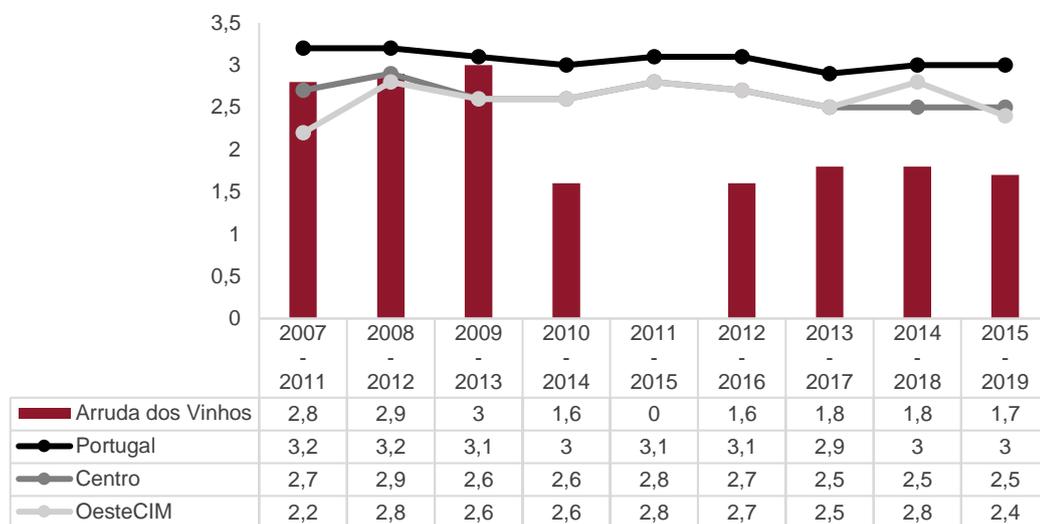


Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 9. Taxa de crescimento natural (%)

¹⁴ 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 1 000 (10³) habitantes).

No que concerne à taxa quinquenal de mortalidade infantil¹⁵, entre 2015 e 2019, no município de Arruda dos Vinhos, fixou-se nos 1,7‰, o que significa que foram registados 1,7 óbitos de crianças com menos de 1 ano de idade por 1 000 nados-vivos (**Figura 10**). Este valor é inferior à taxa da OesteCIM, da região Centro e do território nacional (2,8‰, 2,8‰, e 3,1‰, respetivamente).



Fonte: INE, 2007-2011 a 2015-2019

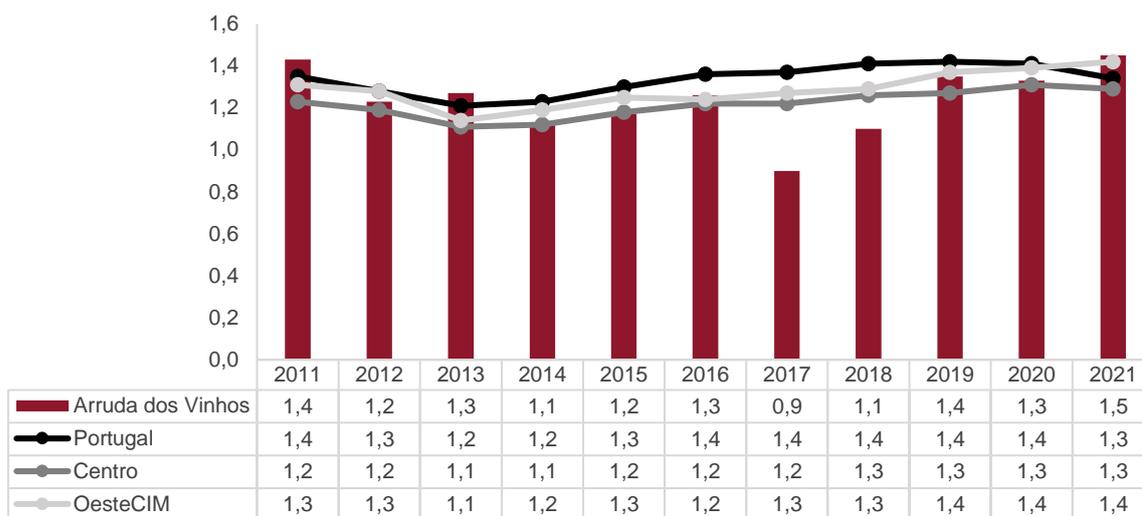
Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰)

3.3. FECUNDIDADE E PARENTALIDADE

A **Figura 11** representa o índice sintético de fecundidade. Em 2021, no município de Arruda dos Vinhos o índice sintético de fecundidade fixou-se nos 1,5 (valor mais elevado registado entre 2011 e 2021). Este valor foi superior ao da região Centro, ao do território nacional e ao da OesteCIM.

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.

¹⁵ 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 1 000 nados-vivos)



Fonte: Pordata, 2011 a 2021

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

No **Quadro 1** apresentam-se os dados de caracterização do grupo etário dos progenitores no momento do nascimento das/os respetivas/os descendentes.

Em 2021, o grupo etário da mãe entre os 30 e os 34 anos foi o que registou um maior número de descendentes (36,4%), no grupo etário do pai foi, também, o dos 30 aos 34 (com 33,6%).

A nível evolutivo, no sexo masculino verifica-se uma tendência para ter crianças mais cedo, mais visível na faixa etária dos 25 a 29 anos (0,7 p.p.). Nos grupos etários dos 30 a 34 anos houve uma diminuição de -4,8p.p.. Relativamente ao sexo feminino, a tendência é para ter crianças mais tarde, principalmente no grupo etário dos 35 a 39 e 40 a 44 anos (5,2 p.p. e 2,1 p.p.). O maior decréscimo foi registado no grupo etário dos 20 a 24 anos com -6,3 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 | 0,7 | 0,8 | 0,5 | -0,2 |
| 15 - 19 anos | 1,4 | 2,5 | 1,9 | 0,5 | | | | |
| 20 - 24 anos | 11,9 | 4,1 | 5,6 | -6,3 | 6,3 | 2,5 | 3,7 | -2,6 |
| 25 - 29 anos | 23,8 | 12,4 | 21,5 | -2,3 | 13,3 | 9,9 | 14,0 | 0,7 |
| 30 - 34 anos | 35,7 | 43,0 | 36,4 | 0,8 | 38,5 | 25,6 | 33,6 | -4,8 |
| 35 - 39 anos | 23,8 | 32,2 | 29,0 | 5,2 | 25,9 | 41,3 | 30,8 | 5,0 |

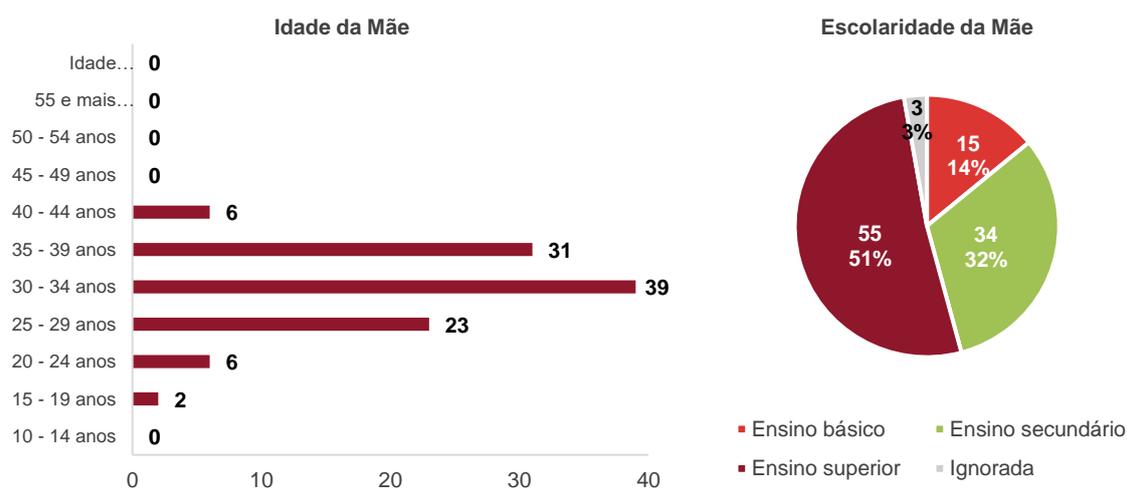
| | | | | | | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 40 - 44 anos | 3,5 | 5,8 | 5,6 | 2,1 | 7,7 | 14,9 | 14,0 | 6,3 |
| 45 - 49 anos | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 5,6 | 0,8 | 2,8 | -2,8 |
| 50 - 54 anos | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,7 | 2,5 | 0,0 | -0,7 |
| 55 e mais anos | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,8 | 0,0 | 0,0 |
| Ignorada | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,4 | 0,8 | 0,0 | -1,4 |
| Total (N.º) | 143 | 121 | 107 | -36 | 143 | 121 | 107 | -36 |

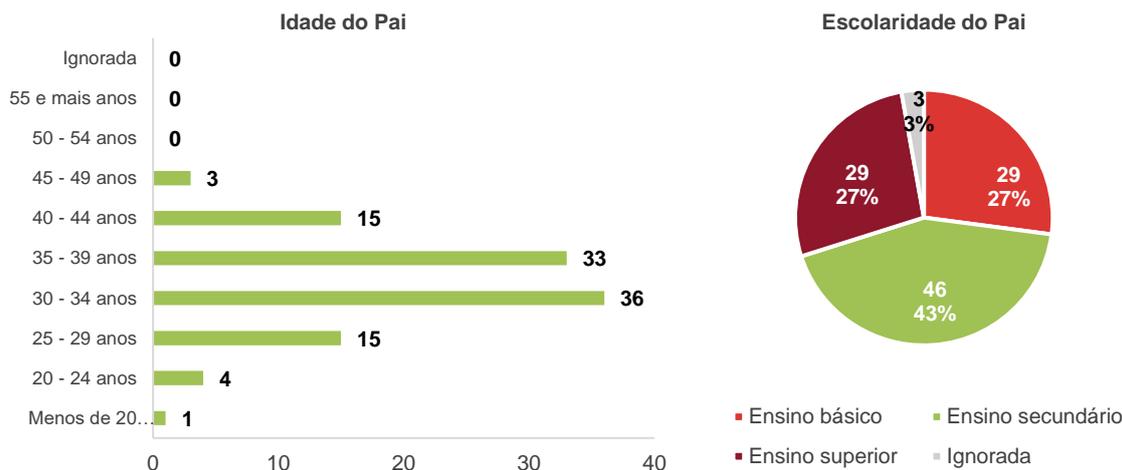
Fonte: INE, 2011, 2015 e 2021

Quadro 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%)

Analisando a **Figura 12**, que representa a idade dos progenitores em 2021, pode-se constatar que no caso do sexo feminino a idade preferencial para ter filhas/os incide nas faixas etárias compreendidas entre os 30 aos 39 anos, totalizando 70 mães (39 mães nos 30 a 34 e 31 nos 35 a 39 anos). Quanto ao sexo masculino, destacam-se as mesmas faixas etárias, perfazendo 69 pais (36 nos 30 a 34 e 33 nos 35 a 39 anos). De realçar o número de mães na faixa etária dos 45 a 49 (0) e de pais nos 55 e mais (0). Outra particularidade é o número de progenitores menores de 20 anos: 1 pai e 2 mães.

Comparando o nível de escolaridade da mãe e do pai, verifica-se que a percentagem de mães com o ensino superior (51%) é muito superior à dos pais (27%).





Fonte: INE, 2021

Figura 12. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %)

A oscilação da natalidade implicou um acréscimo do número de beneficiárias/os com licença parental inicial¹⁶ (Figura 13). Em 2020 foram registadas/os 270 beneficiárias/os, mais 48 face ao número de 2014. O ano de 2020 também foi o que contabilizou o valor mais elevado, enquanto 2017 registou o mais baixo (190). Analisando a distribuição por sexo das pessoas com licença parental inicial, verifica-se que o número de beneficiárias foi sempre superior aos beneficiários. Observa-se, ainda, um ligeiro aumento, ao longo do período de análise, dos beneficiários do sexo masculino, excetuando os anos 2017 e 2018.

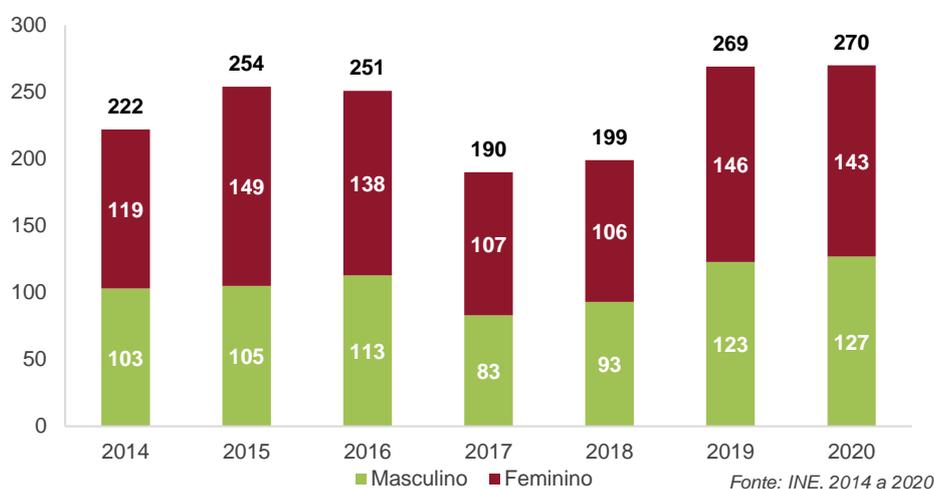
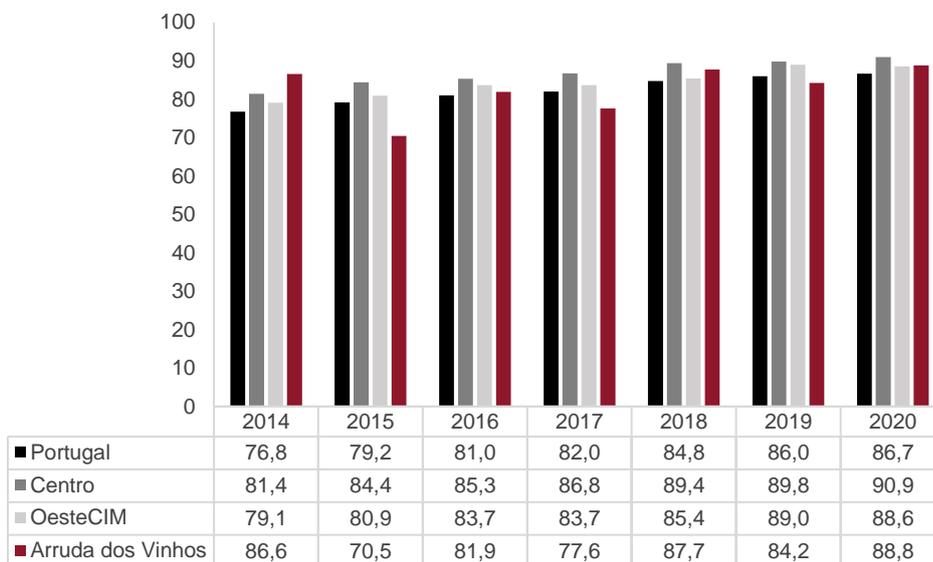


Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º)

¹⁶ A licença parental inicial é um direito da mãe e do pai trabalhadores, com a duração de 120 ou 150 dias consecutivos, por opção, podendo ser partilhada após o parto. A licença entre os 120 e os 150 dias pode ainda ser gozada em simultâneo pelos dois progenitores. A licença parental inicial (120 ou 150 dias) é acrescida em 30 dias no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos. No caso de nascimentos múltiplos, a duração da licença é aumentada em 30 dias por cada gémeo além do primeiro. In <https://eportugal.gov.pt/cidadãos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/trabalhar-em-portugal/licencas-de-parentalidade>

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 Arruda dos Vinhos, a relação de masculinidade fixou-se nos 88,8% homens por cada 100 mulheres. Em relação às unidades geográficas de referência, o valor registado no município foi mais elevado do que o de Portugal e OesteCIM (86,7% e 88,6%, respetivamente), mas mais baixo do que na região Centro (90,9%).



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 2016 foi o que registou o menor número de casamentos (29) e 2019 foi o que registou o maior número (85). Em quase todos os anos houve casamentos entre pessoas no mesmo sexo, exceto entre 2013 - 2017 e 2021.

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

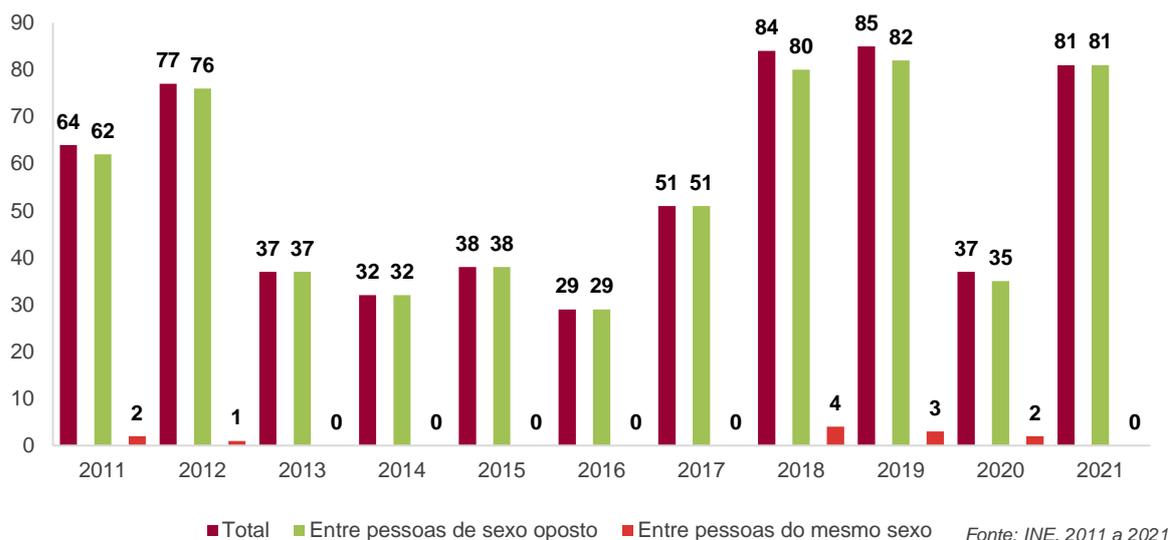
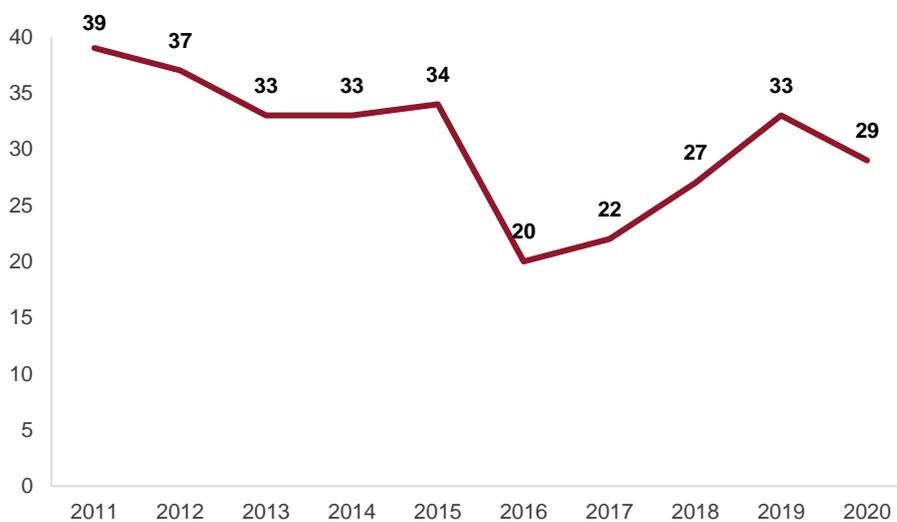


Figura 15. Casamentos (n.º)

Na **Figura 16** encontra-se o número de divórcios registados no município de Arruda dos Vinhos entre 2011 e 2020. Durante este período observam-se várias oscilações, salientando-se o ano de 2011, que registou o maior número de divórcio (39), sendo que os valores têm vindo a diminuir. Em 2020 registaram-se 29 divórcios.



Fonte: INE, 2011 a 2020

Figura 16. Divórcios (n.º)

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, em Arruda dos Vinhos, os agregados domésticos privados mais comuns eram de 2 pessoas (30,3%) e de 3 pessoas (23%).

| 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 | 21,4 | 24,8 | 31,6 | 33,3 | 23,9 | 21,6 | 16,6 | 14,7 | 6,5 | 5,6 |
| Centro | 21,6 | 25,2 | 33,3 | 35,2 | 23,1 | 20,7 | 16,5 | 14,3 | 5,5 | 4,6 |
| OesteCIM | 21,4 | 24,6 | 32,6 | 34,1 | 23,7 | 21,1 | 16,9 | 15,0 | 5,5 | 5,1 |
| Arruda dos Vinhos | 19,2 | 21,6 | 31,5 | 30,3 | 25,6 | 23,0 | 18,4 | 18,5 | 5,3 | 6,5 |

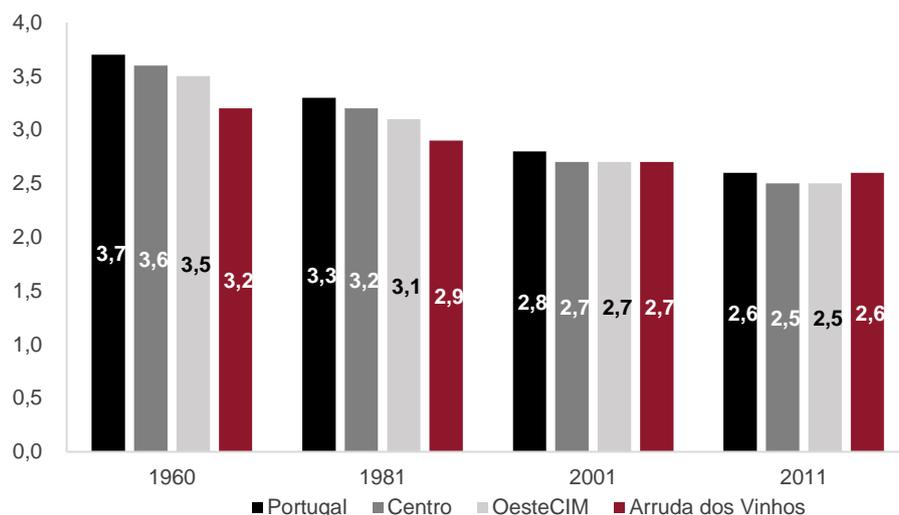
Fonte: INE, 2011 e 2021

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 era de 2,6 um valor superior ao registado no OesteCIM, no Centro (ambos com 2,5) e igual ao de Portugal. 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.

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



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 Arruda dos Vinhos fixou-se nos 19,2% em 2011, valor inferior ao registado na OesteCIM, em Portugal (ambos com 21,4%) e na região Centro (21,6%). Em relação aos anos anteriores, verifica-se um aumento progressivo do peso das famílias unipessoais (+6,3 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 9,3% em 2011. A OesteCIM (10,9%), o território nacional (10,1%) e a região centro (11,8%) registaram valores superiores ao do município.

| Unidade geográfica | Famílias Unipessoais | | | Famílias Unipessoais +65 anos | | | Var. (p.p.) | |
|--------------------------|----------------------|------|------|-------------------------------|------|------|-------------|---------------|
| | 1981 | 2001 | 2011 | 1981 | 2001 | 2011 | Fam. Uni. | Fam. Uni. 65+ |
| Portugal | 13,0 | 17,3 | 21,4 | 6,7 | 8,8 | 10,1 | 8,5 | 3,3 |
| Centro | 13,8 | 17,9 | 21,6 | 8,4 | 10,5 | 11,8 | 7,8 | 3,4 |
| OesteCIM | 13,1 | 17,1 | 21,4 | 7,2 | 9,7 | 10,9 | 8,3 | 3,7 |
| Arruda dos Vinhos | 12,9 | 14,5 | 19,2 | 7,2 | 9,2 | 9,3 | 6,3 | 2,1 |

Fonte: Pordata (1981), INE (2011 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, com uma ligeira quebra em 2015 e 2016. Esse aumento foi de 226 pessoas com estatuto legal de residente e 100 pessoas que solicitaram estatuto de residente.

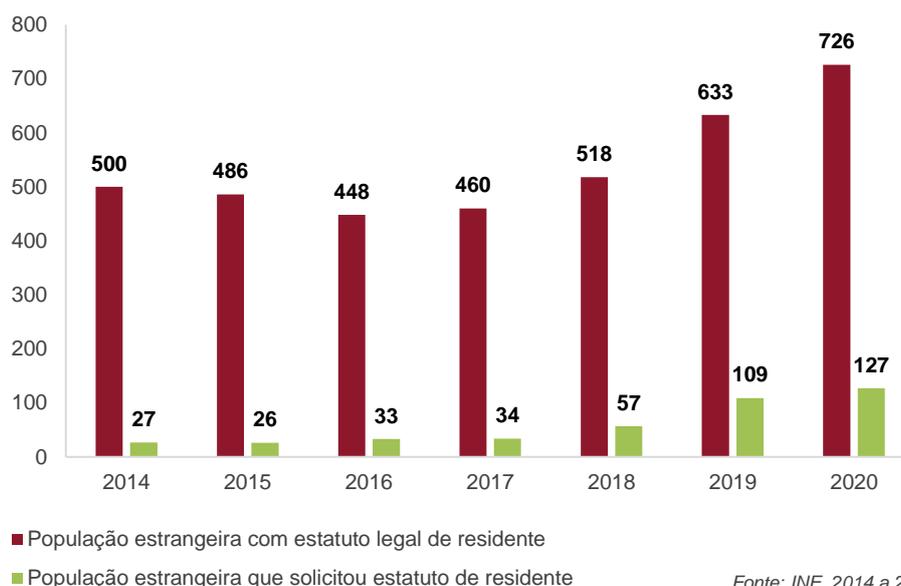


Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º)

Analisando os dados por sexo, verifica-se que o número de pessoas com nacionalidade estrangeira do sexo masculino é superior ao do sexo feminino em 2021. Em 2021 contabilizavam-se 389 homens e 374 mulheres de nacionalidade estrangeira a residir em Arruda dos Vinhos (**Quadro 4**). O mesmo acontece na OesteCIM, mas não no território nacional ou no centro.

| 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 |
| OesteCIM | 7 175 | 10 463 | 7 045 | 10 866 |
| Arruda dos Vinhos | 342 | 374 | 348 | 389 |

Fonte: INE, 2011 e 2021

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

No que diz respeito às nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente, em 2020, é possível verificar pelo **Quadro 5**, uma maior predominância da nacionalidade brasileira com 438 residentes (60,3%). Em contrapartida, a nacionalidade com menor representatividade é a guineense com apenas 2 residentes (0,3%) e os estrangeiros vindos de São Tomé e Príncipe, também, com 2 residentes (0,3%).

| | | |
|----------------------------|---|--------------------------------|
| Brasil |  | 438 residentes 60,3% |
| Roménia |  | 85 residentes 11,7% |
| Ucrânia |  | 63 residentes 8,7% |
| China |  | 24 residentes 3,3% |
| Moldávia |  | 14 residentes 1,9% |
| Cabo Verde |  | 9 residentes 1,2% |
| Angola |  | 4 residentes 0,6% |
| Reino Unido |  | 3 residentes 0,4% |
| Guiné Bissau |  | 2 residentes 0,3% |
| São Tomé e Príncipe |  | 2 residentes 0,3% |
| Outros países | | 82 residentes 11,3% |

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 Arruda dos Vinhos, em 2020, situou-se positivamente nas 385 pessoas, número que tem vindo a aumentar desde 2018. Uma tendência que se vem a notar desde 2011, à exceção dos anos 2014 e 2018, em que houve um decréscimo em relação aos outros anos.



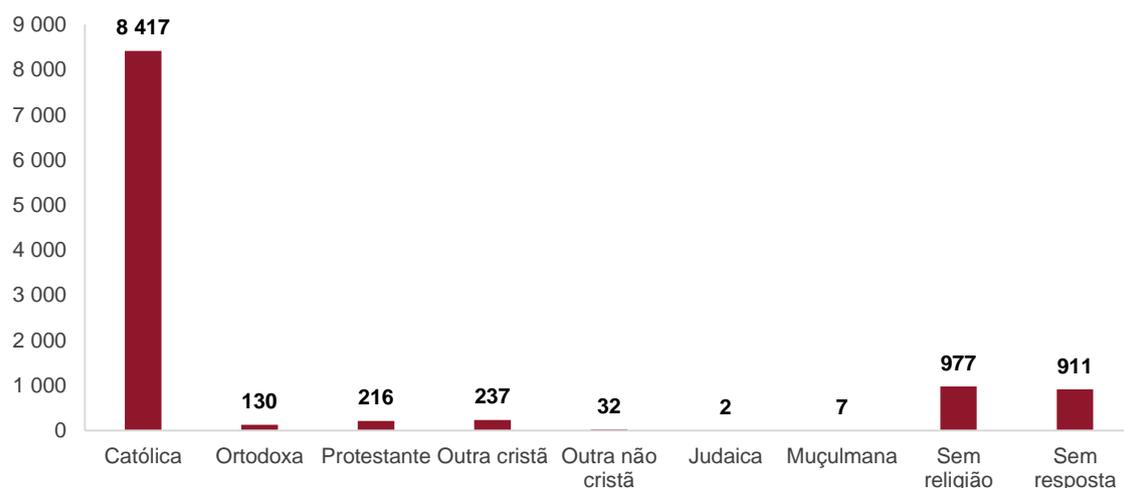
Fonte: INE, 2011 a 2020

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, Arruda dos Vinhos tinha 8 417 residentes de religião católica e 977 sem religião. As minorias religiosas eram a judaica (2) e a muçulmana (7).



Fonte: INE, 2011

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

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

3.8. SÍNTESE DEMOGRÁFICA

2.2. Mobilidade

- Meio de transporte mais utilizado **automóvel ligeiro como condutor (49,6%)**, em 2011;
- Número de pessoas que **sai (29,8%)** é superior às que **entram (16,7%)**, em 2011.

3.1. População Residente

- **179,5 hab./km² densidade populacional e 13 992 população residente**, em 2021;
- **6 835 e 7 157 mulheres** em 2021;
- Números **reduzidos de jovens** de acordo com a pirâmide etária de 2020;
- **22,1 índice de dependência de jovens**, em 2020;
- **29,4 índice de dependência de idosas/os**, em 2020;
- **51,6 índice de dependência total**, em 2020.

3.2. Natalidade, mortalidade e crescimento natural

- **Saldo natural** negativo desde 2011 e **-98**, em 2021;
- **Taxa bruta de natalidade 7,5‰** em 2020 **p.p. mil** (pontos por mil);
- **Taxa bruta de mortalidade 9‰** em 2020, **diminuição de 1,3‰, p.p. mil** (pontos por mil) entre 2011 e 2020;
- **Taxa de crescimento natural -0,2%**, em 2020; negativa desde 2011;
- **Taxa quinquenal de mortalidade infantil 0‰** entre 2011 e 2015.

3.3. Fecundidade e parentalidade

- **Índice sintético de fecundidade 1,5** pessoas, em 2021. A **reposição das gerações está comprometida**, pois o valor médio para a renovação é 2,1;
- Aumento de **5,2% das mães entre 35 e 39 anos**, e dos **pais 6,3% entre 40 a 44 anos**, entre 2011 e 2021;
- **Aumento dos beneficiários/as de licença parental inicial: 24 masculino e 48 feminino**, entre 2014 e 2020;
- **Relação de masculinidade das/dos beneficiárias/os de licença parental inicial aumenta 2,2**, entre 2014 e 2020.

3.4. Matrimônio

- **Diminuição dos casamentos (- 17)** entre 2011 e 2021, sendo que 2020 foi o ano com o menor número (37);
- **Diminuição dos divórcios (- 10)** entre 2011 e 2020.

3.5. Agregados domésticos e institucionais

- Decréscimo dos **agregados domésticos de 2 pessoas** em 1,2%, entre 2011 e 2021;
- **Diminuição da dimensão média das famílias (-1 pessoa)**, entre 1960 e 2011. Em 2020 a dimensão era de 2,6 pessoas;
- **Famílias unipessoais com mais de 65 anos aumentam 0,1 p.p.**, entre 2001 e 2011.

3.6. População estrangeira e dinâmicas migratórias

- **Estrangeiros/as com estatuto legal de residente, mais 226** entre 2014 e 2020;
- **Estrangeiras/os que solicitaram estatuto de residente, mais 100**, entre 2014 e 2020;
- Em 2021 há 389 homens e 374 mulheres estrangeiros/as;
- **60,3% da população estrangeira residente** é de nacionalidade **brasileira**;
- **Saldo migratório 385 pessoas** em 2020.

3.7. Religião

- Predomina a religião **católica (8 417 pessoas)**, em 2011.

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 1 823 empresas no município, o que corresponde a 3,9% das empresas da OesteCIM. Relativamente ao pessoal ao serviço, no município registaram-se 5 008 pessoas e um volume de negócios de 372 525 052 €.

Analisando a evolução, verifica-se que, de 2015 para 2020, foi registado um aumento de 754 pessoas, observando-se o mesmo em relação às empresas, com um aumento de 201.

| | | |
|---|---|--|
|  |  |  |
| 1823 empresas instaladas no território | 5008 pessoas ao serviço das empresas | 372 525 052,00 € de volume de negócios |
| 0,1% Portugal 0,7% Região Centro 3,9% OesteCIM | 0,1% Portugal 0,7% Região Centro 4,0% OesteCIM | 0,1% Portugal 0,6% Região Centro 3,6% OesteCIM |

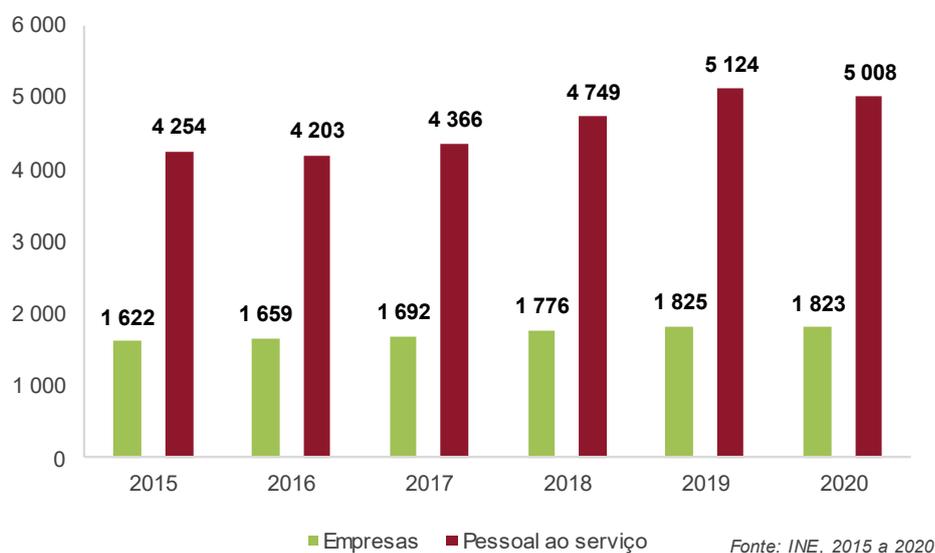
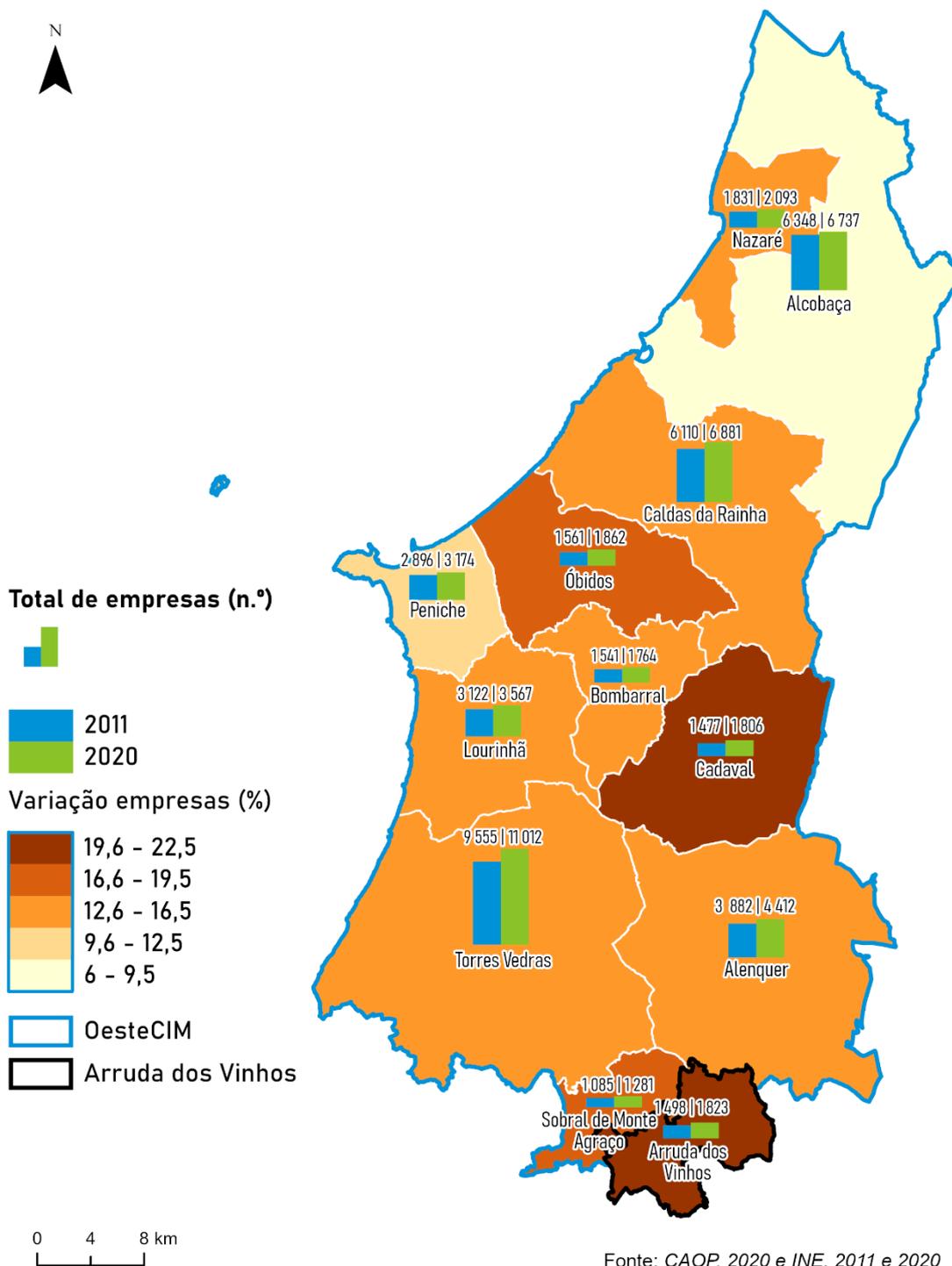


Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)

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.

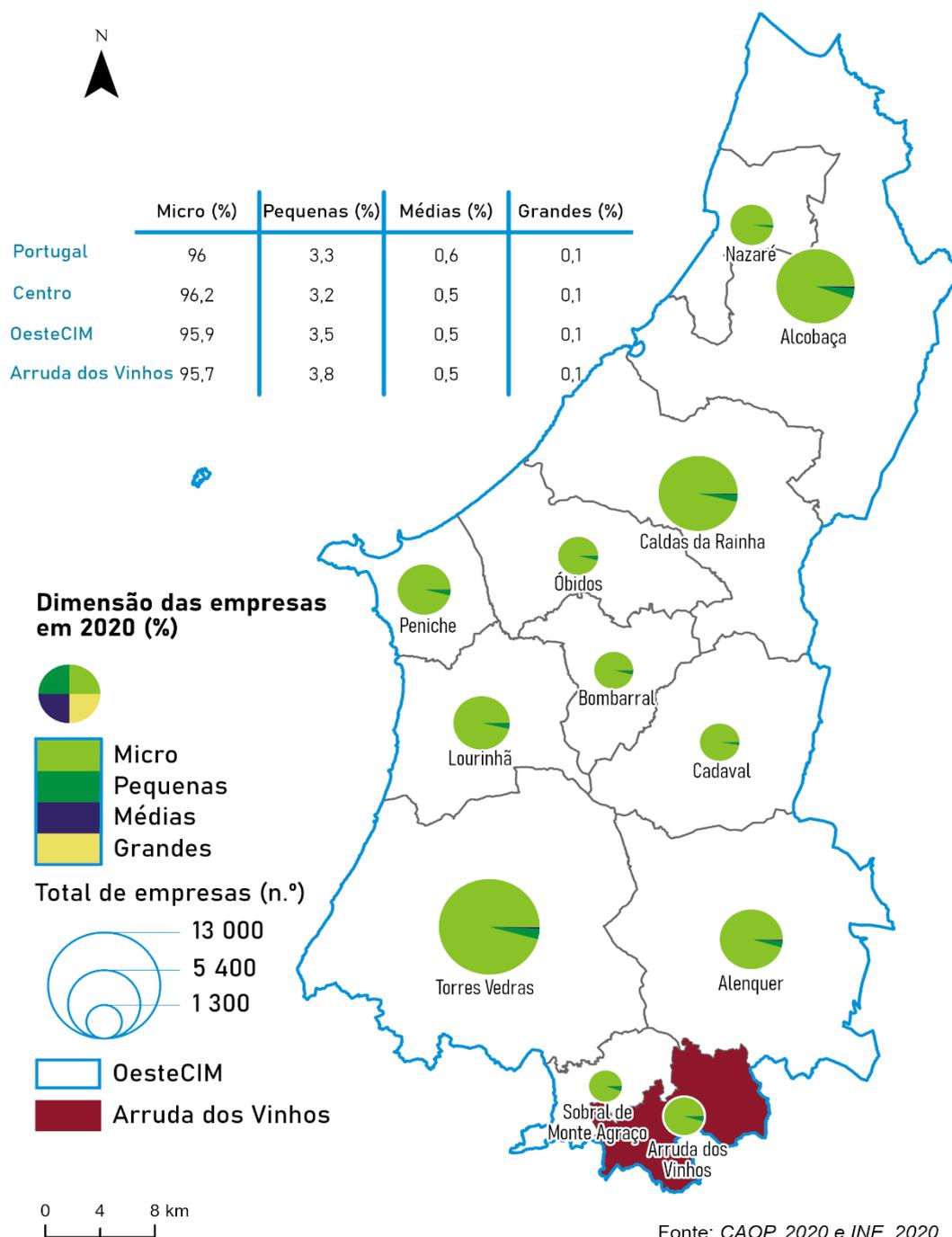
Em comparação com o ano de 2011, Arruda dos Vinhos contabilizou um aumento de 325 empresas, ou seja, de 19,6% (**Mapa 8**).

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



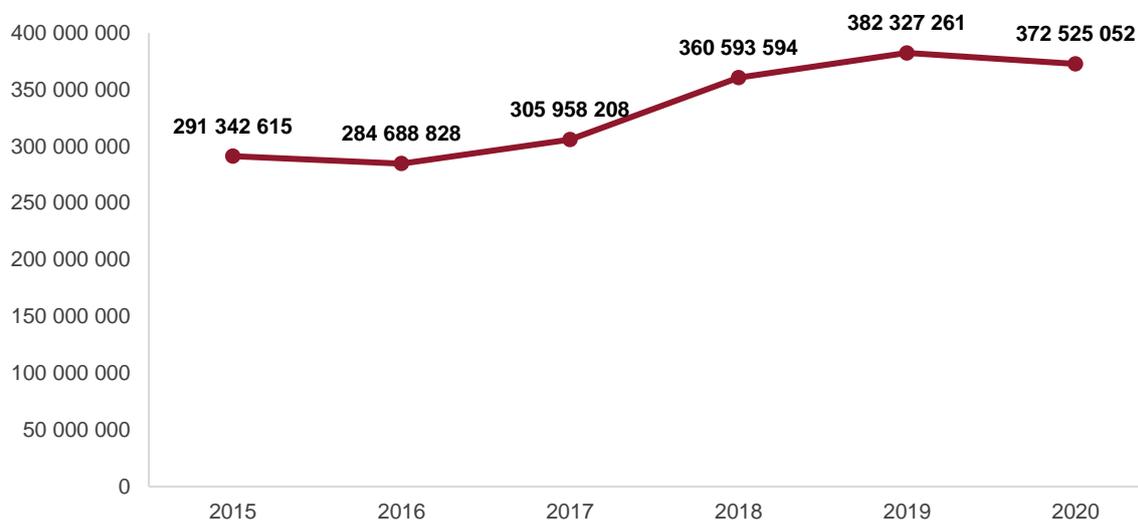
O **Mapa 9** representa as empresas por dimensão²¹. Como se pode analisar, a maioria delas corresponde a microempresas (95,7%), tal como se verifica na OesteCIM (95,9%), na região Centro (96,2%) e em Portugal (96,0%). Com uma menor proporção encontram-se as pequenas empresas (3,8%), as médias empresas (0,5%) e as grandes empresas (0,1%).

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



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.

No que respeita à evolução do volume de negócios²² das empresas, de Arruda dos Vinhos, verifica-se um acréscimo de 2015 (291 342 615€) até 2020 (372 525 052€), contabilizando um crescimento de 81 182 410€ (Figura 22).



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 22. 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 Arruda dos Vinhos verifica-se que a maioria das empresas pertence ao setor terciário (86%), predominando o comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos (19,0%). Esta atividade contabiliza 855 pessoas ao serviço e um volume de negócios de 89 354 774€. Apesar de ser a atividade com maior número de empresas no município, não é a que contabiliza mais pessoas nem maior número de negócios, sendo os Transportes e armazenagem a atividade com mais pessoas ao serviço (1 178) e maior volume de negócios (99 843 388€).

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

²³ O pessoal ao serviço é o número de pessoas que contribuem para a atividade de uma empresa ou instituição, tais como empregados/as, gerentes ou familiares não remunerados (Os valores apresentados referem-se a todas as pessoas coletivas ou singulares com trabalhadoras/es ao serviço, com exceção da administração central, regional e local e os institutos públicos (sendo para estas entidades apenas aplicável relativamente aos trabalhadores/as em regime de contrato individual de trabalho) e a empregadoras/es de trabalhadores/as de serviço doméstico).

Com um menor peso seguem-se as empresas do setor secundário (7%), destacando-se as indústrias transformadoras (5,5%), que empregam 623 pessoas e um volume de negócios de 57 886 118€.

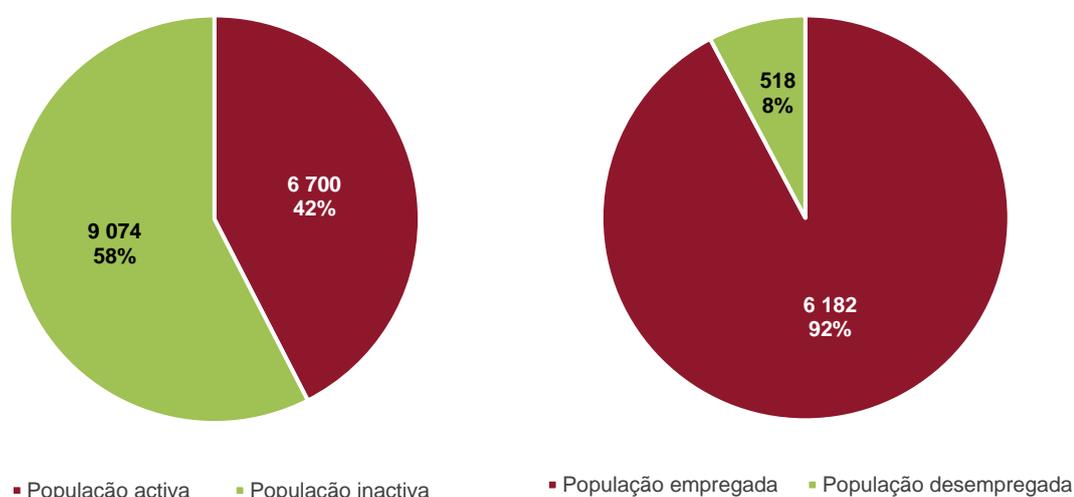
Por fim, o setor primário que corresponde à agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, é o que revela menor peso no número de empresas (7,7%), totalizando 226 pessoas ao serviço e com um volume de negócios de 9 085 375€.

| Setor Económico | Atividade Económica | Empresas | | Pessoal ao serviço | | Volume de negócios | |
|-----------------|---|--------------|--------------|--------------------|--------------|--------------------|--------------|
| | | n.º | Peso (%) | n.º | Peso (%) | n.º | Peso (%) |
| Total | | 1 823 | 100,0 | 5 008 | 100,0 | 372 525 052 | 100,0 |
| Primário | Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca | 141 | 7,7 | 226 | 4,5 | 9 085 375 | 2,4 |
| Secundário | Indústrias extrativas | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | Indústrias transformadoras | 101 | 5,5 | 623 | 12,4 | 57 886 118 | 15,5 |
| | Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio | 8 | 0,4 | 8 | 0,2 | 5 334 | 0,0 |
| | Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição | 12 | 0,7 | 108 | 2,2 | 17 278 558 | 4,6 |
| | Total | 121 | 6,6 | 739 | 14,8 | 75 170 010 | 20,1 |
| Terciário | Construção | 125 | 6,9 | 418 | 8,3 | 41 075 115 | 11,0 |
| | Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos | 347 | 19,0 | 855 | 17,1 | 89 354 774 | 24,0 |
| | Transportes e armazenagem | 89 | 4,9 | 1 178 | 23,5 | 99 843 388 | 26,8 |
| | Alojamento, restauração e similares | 100 | 5,5 | 320 | 6,4 | 10 437 209 | 2,8 |
| | Atividades de informação e de comunicação | 31 | 1,7 | 50 | 1,0 | 2 906 457 | 0,8 |
| | Atividades imobiliárias | 79 | 4,3 | 96 | 1,9 | 6 932 314 | 1,9 |
| | Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares | 171 | 9,4 | 312 | 6,2 | 17 687 026 | 4,7 |
| | Atividades administrativas e dos serviços de apoio | 227 | 12,5 | 296 | 5,9 | 12 940 058 | 3,5 |
| | Educação | 93 | 5,1 | 99 | 2,0 | 811 202 | 0,2 |
| | Atividades de saúde humana e apoio social | 145 | 8,0 | 244 | 4,9 | 4 574 939 | 1,3 |
| | Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas | 56 | 3,1 | 67 | 1,3 | 665 821 | 0,2 |
| | Outras atividades de serviços | 98 | 5,3 | 108 | 2,2 | 1 041 364 | 0,3 |
| | Total | 1 561 | 85,7 | 4 043 | 80,7 | 288 269 667 | 77,5 |

Fonte: INE, 2020

4.2. POPULAÇÃO ATIVA E EMPREGO/ DESEMPREGO

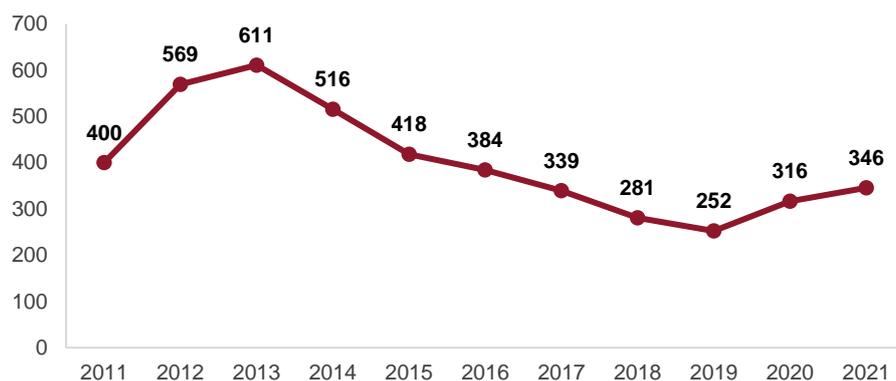
Pela **Figura 23** pode constatar-se que o município de Arruda dos Vinhos é composto por 58% de população inativa (9 074 pessoas) e por 42% de população ativa (6 700 pessoas). Neste último grupo constata-se que a grande maioria (92%) enquadra-se no grupo da população empregada (6 182 pessoas) e apenas uma pequena proporção (8%) se insere no grupo da população desempregada (518 pessoas).



Fonte: INE, 2011 e 2020

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

Analisando a média anual de desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (**Figura 24**), verifica-se um decréscimo de 2013 para 2019, atingindo o mínimo do período em análise com 252 inscritas/os. Desde 2020 que existe um ligeiro aumento, atingindo em 2021 os 346 inscritas/os.



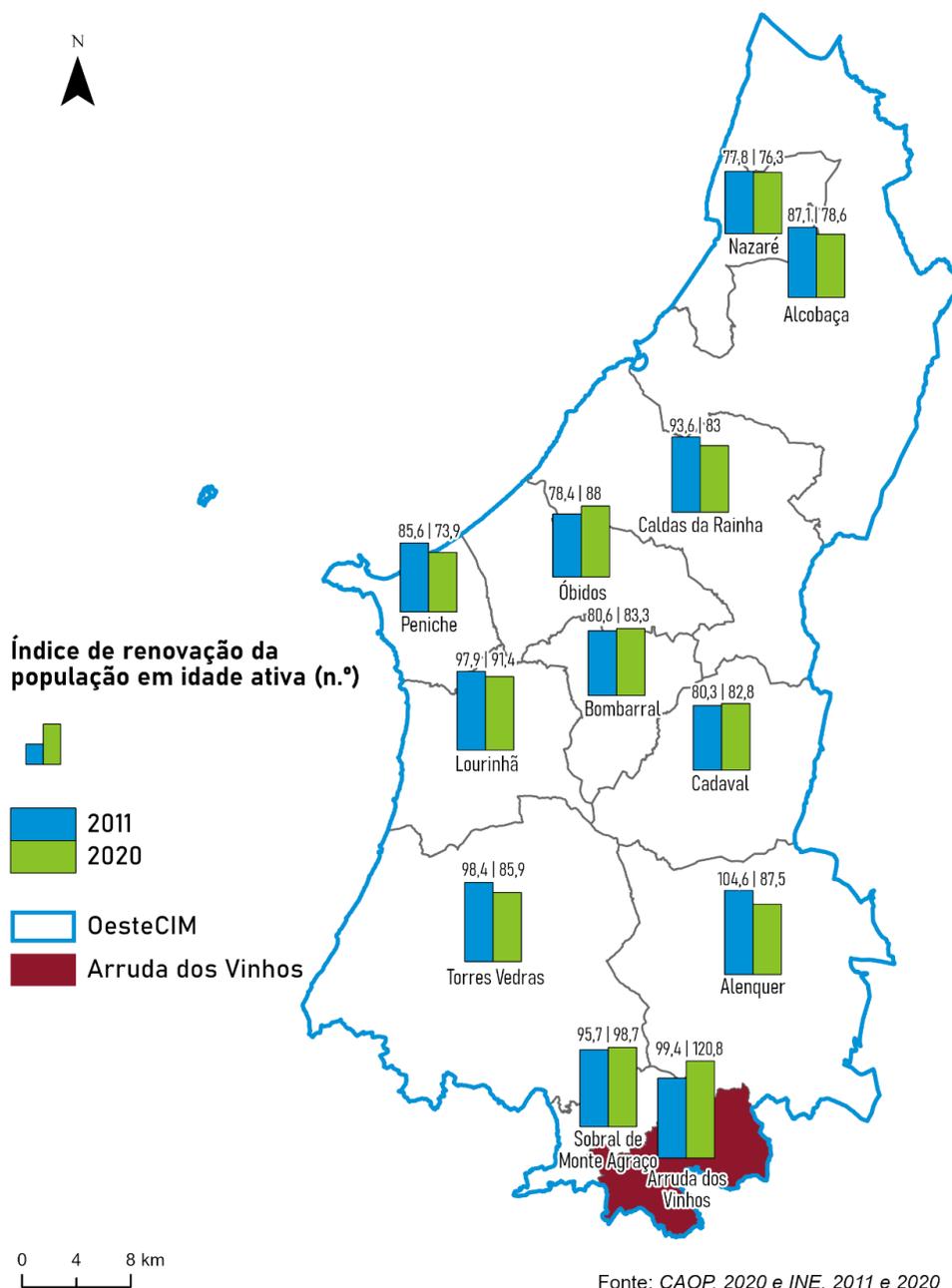
Fonte: Pordata, 2011 a 2021

Figura 24. Desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual) (n.º)

No que respeita ao índice de renovação da população em idade ativa²⁴, verifica-se uma diminuição de 2011 para 2020 na maioria dos municípios que compõem a OesteCIM (**Mapa 10**). No entanto, o município de Arruda dos Vinhos registou uma subida, em 2011, um valor de 99,4 e, em 2020, de 120,80. Esta tendência de diminuição nos municípios da OesteCIM traduz-se na insuficiente renovação/substituição da população em idade ativa.

Mapa 10. Índice de renovação da população em idade ativa (n.º)

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).



A **Figura 25** representa a população residente empregada e desempregada por nível de escolaridade. Em Arruda dos Vinhos destaca-se o ensino básico, tanto para a população empregada (2 798 pessoas) como para a população desempregada (272 pessoas), seguindo-se o ensino secundário (1 702 população empregada e 148 desempregada) e o superior (1 532 população empregada e 83 população desempregada). A população sem nenhum nível de escolaridade desempregada (0 pessoas) e empregada (41 pessoas) é a que tem menos representatividade.

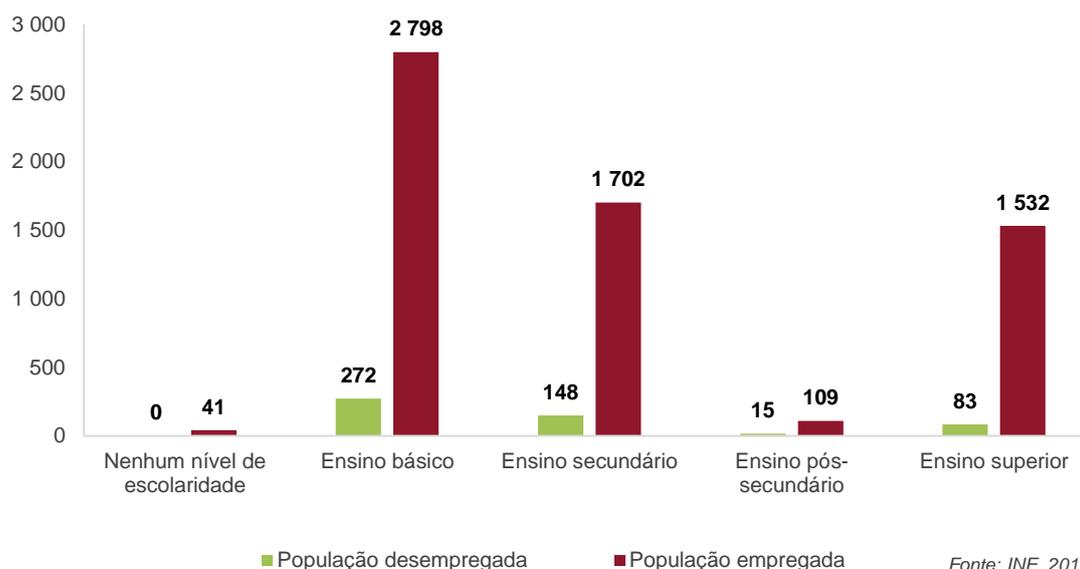


Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º)

No que concerne à taxa de desemprego²⁵, a maior proporção enquadra-se na população com o ensino pós-secundário (13,8%), na OesteCIM (18,2%) e na região Centro (17,5%). Excetua-se Portugal que regista uma maior taxa de desemprego na população com nenhum nível de escolaridade (20,3%). No município, as taxas de desemprego mais baixas encontram-se no nível “Nenhum nível de escolaridade”, com 0%, ou seja, a população sem escolaridade está toda empregada, e de seguida, no ensino superior, com 5,4% (**Figura 26**).

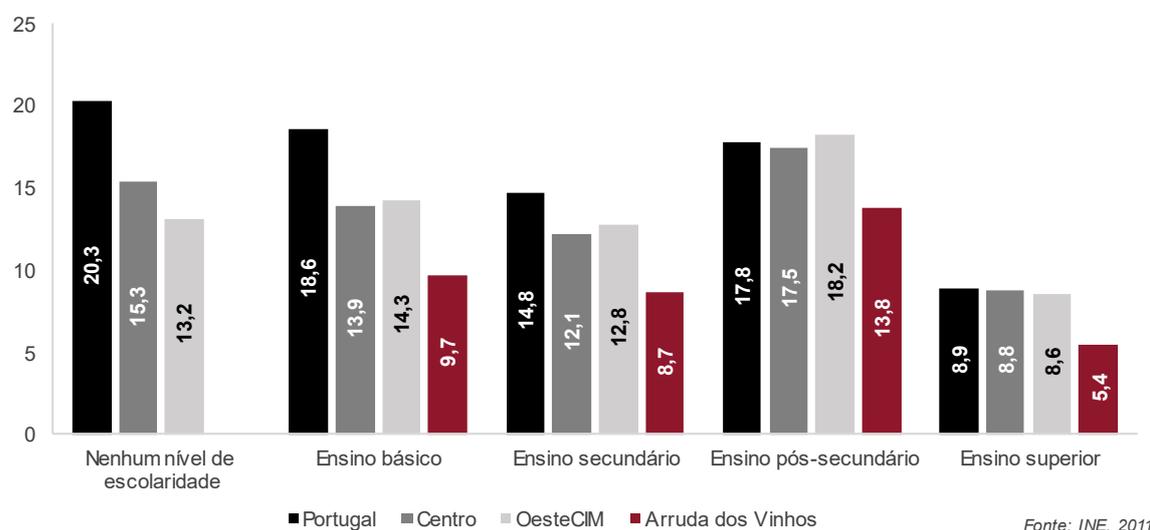
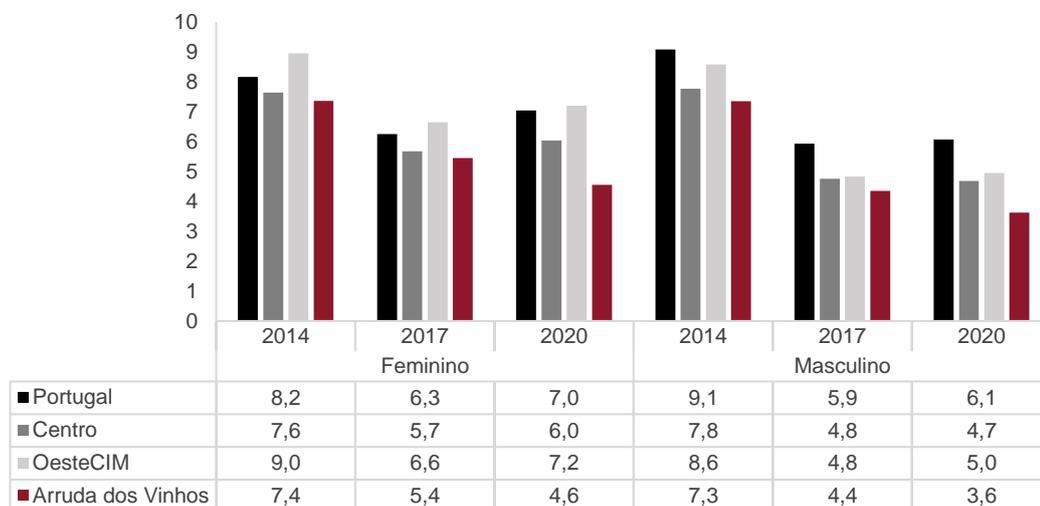


Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%)

Relativamente às/aos beneficiárias/os de subsídio de desemprego, observa-se que a percentagem de mulheres em idade ativa (15 a 64 anos) a receberem subsídio foi superior à dos homens nos

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

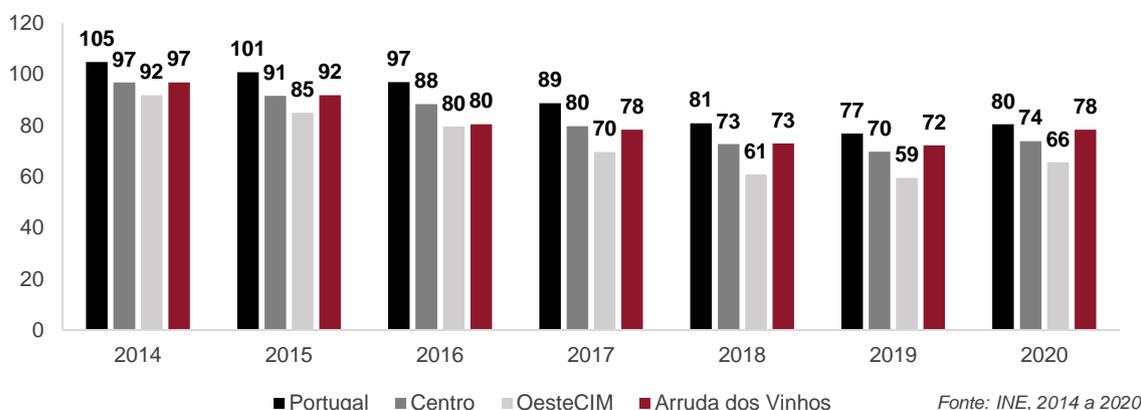
anos em análise (**Figura 27**). A maior discrepância registou-se em 2020, contabilizando-se 4,6% do sexo feminino e 3,6% do sexo masculino. Em Portugal e no Centro contabiliza-se uma maior percentagem do sexo feminino em 2017 e em 2020. A OesteCIM registou a mesma tendência do município.



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 o número de beneficiários de subsídio de desemprego foi inferior ao número de mulheres, em todos os anos em análise. Em 2020 contabilizaram-se 78 homens com subsídio de desemprego por cada 100 mulheres (**Figura 28**), um aumento de 6 face a 2019. Verifica-se que, de 2014 para 2020, foram registados menos 19 homens por cada 100 mulheres. A OesteCIM, o Centro e Portugal seguiram a mesma tendência do município, registando menos homens do que mulheres com subsídio, sendo possível observar um decréscimo das percentagens ao longo do período.



Fonte: INE, 2014 a 2020

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

Analisando os valores médios anuais dos subsídios de desemprego, por sexo, percebe-se que os homens recebem mais do que as mulheres (**Quadro 7**). Contudo a disparidade diminuiu, passando de -23,1%, em 2014 para -12,9%, em 2020. Além disso, também se observa uma quebra dos valores médios recebidos de 2014 para 2020 para ambos os sexos (-91€ feminino e -618€ masculino). Esta tendência foi igualmente registada na OesteCIM, no Centro e em Portugal em ambos os sexos.

| Unidade geográfica | 2014 | | | 2020 | | |
|--------------------|----------|-----------|-----------------|----------|-----------|-----------------|
| | Feminino | Masculino | Disparidade (%) | Feminino | Masculino | Disparidade (%) |
| Portugal | 3 135 | 3 636 | -13,8 | 3 050 | 3 268 | -6,7 |
| Centro | 2 902 | 3 476 | -16,5 | 2 812 | 3 170 | -11,3 |
| OesteCIM | 2 780 | 3 492 | -20,4 | 2 700 | 3 141 | -14,0 |
| Arruda dos Vinhos | 3 368 | 4 382 | -23,1 | 3 277 | 3 764 | -12,9 |

Fonte: INE, 2014 e 2020

Quadro 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %)

4.3. PESSOAL AO SERVIÇO DAS EMPRESAS

Analisando a evolução do peso do pessoal ao serviço das empresas enquanto empregadores/as²⁶, por sexo, constata-se que a percentagem de empregadores é superior à de empregadoras (**Figura 29**). Em 2019, o sexo masculino fixou-se nos 8,6% e o sexo feminino nos 3,3%, o que representa 5,3 p.p. de diferença. Verifica-se que, entre 2011 e 2019, a percentagem de empregadores/as diminui 3,6 p.p. nos homens e 2,6 p.p. nas mulheres.

²⁶ Pessoa que exerce uma atividade independente, com associadas/os 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/a ou vários/as trabalhadores/as por conta de outrem para trabalharem na sua empresa.

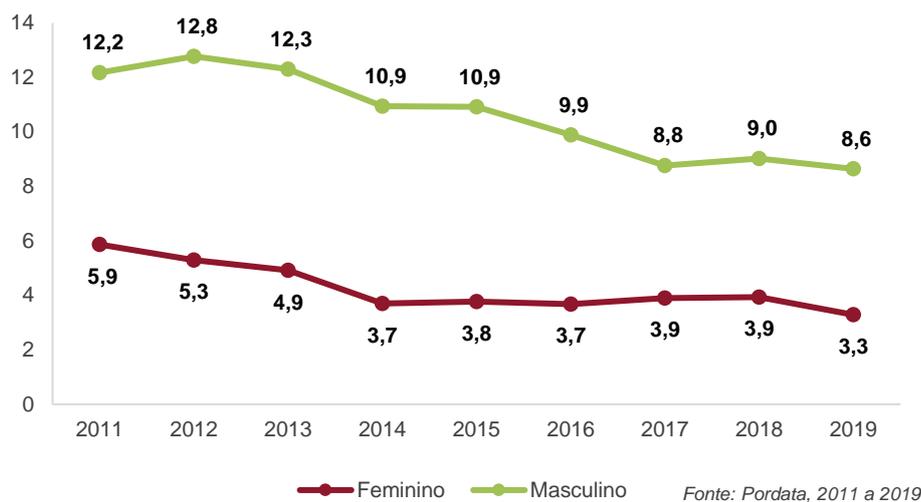


Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

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 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. O sexo feminino registou um crescimento, entre 2011 para 2019, de 2,4 p.p. e o sexo masculino 3,7 p.p. a mais. Em 2019, o sexo feminino fixou-se nos 96,2% e o sexo masculino nos 91%.

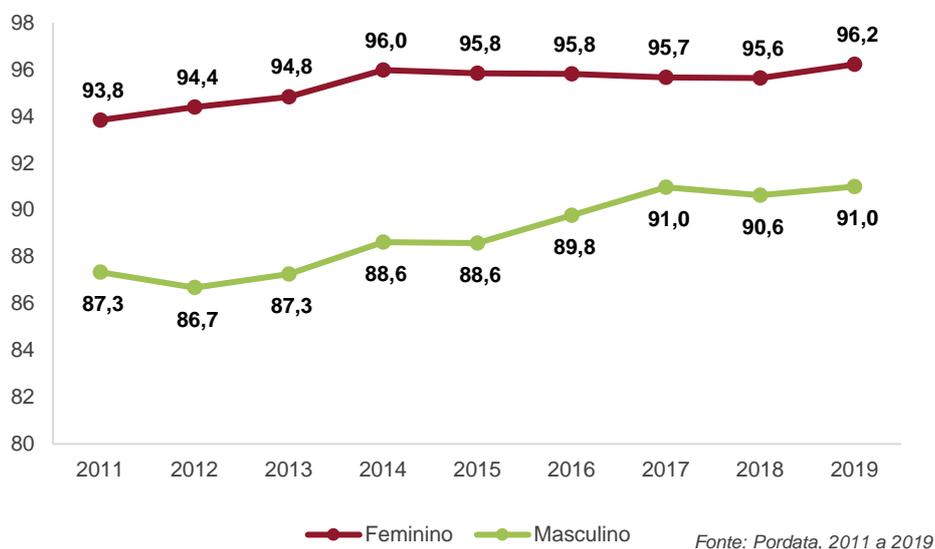


Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)

4.3.1. Trabalhadoras/es por conta de outrem

O **Quadro 8** apresenta os/as trabalhadores/as por conta de outrem²⁷ por tipo de contrato e por sexo.

Como se pode observar, em 2019, a maioria encontra-se numa situação de contrato permanente/sem termo (56,5% de homens e 66,9% de mulheres), apesar de se ter verificado um decréscimo em relação a 2011. A restante proporção encontra-se com contrato a termo/prazo, que aumentou de 2011 para 2019. Os homens passaram de 31,7% para 43% e as mulheres, de 27,6% para 32,5%. A análise efetuada ao município reflete o que foi registado na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

| 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 | 73,4 | 73,3 | 62,8 | 65,3 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 1,3 | 1,2 | 3,1 | 2,6 | 24,1 | 24,6 | 33,4 | 31,5 |
| Centro | 74,4 | 74,8 | 65,2 | 67,4 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,0 | 1,1 | 1,2 | 2,4 | 2,3 | 23,5 | 23,0 | 31,9 | 29,8 |
| OesteCIM | 72,5 | 71,1 | 60,4 | 64,5 | 0,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,9 | 0,9 | 0,5 | 0,7 | 25,4 | 26,9 | 38,6 | 34,3 |
| Arruda dos Vinhos | 67,1 | 71,9 | 56,5 | 66,9 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 31,7 | 27,6 | 43,0 | 32,5 |

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 (**Quadro 9**), constata-se que, em 2019, tanto o sexo masculino (98,1%) como o feminino (92,9%) trabalhavam maioritariamente a tempo completo. As unidades geográficas de referência seguiram a mesma tendência do município em ambos os sexos.

| Unidade geográfica | Tempo completo | | | | Tempo parcial | | | |
|--------------------------|----------------|-------------|-------------|-------------|---------------|------------|------------|------------|
| | 2011 | | 2019 | | 2011 | | 2019 | |
| | M | F | M | F | M | F | M | F |
| Portugal | 96,1 | 90,2 | 95,3 | 89,4 | 3,9 | 9,8 | 4,7 | 10,6 |
| Centro | 97,0 | 92,7 | 96,4 | 91,6 | 3,0 | 7,3 | 3,6 | 8,4 |
| OesteCIM | 97,0 | 93,2 | 95,8 | 87,2 | 3,0 | 6,8 | 4,2 | 12,8 |
| Arruda dos Vinhos | 97,2 | 93,8 | 98,1 | 92,9 | 2,8 | 6,2 | 1,9 | 7,1 |

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 2020, verifica-se que 82,5% das mulheres estavam afetas ao setor dos serviços, percentagem

²⁷ Pessoa 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.

que aumentou em relação a 2015 (83,1%). Em 2020, a percentagem de mulheres a trabalhar no setor secundário era de 15,4% e no setor primário de 2,1%.

Em relação ao sexo masculino, em 2020, havia uma maior proporção de trabalhadores no setor dos serviços 70,8%, seguido do setor secundário, com 27,1%, e por fim o setor primário, com 2,1%. O número de trabalhadores aumentou no setor terciário, e o número de trabalhadoras aumentou no setor secundário e terciário.

Comparando a tendência do município com os dados das unidades geográficas de referência, verifica-se que a maior proporção das mulheres também trabalha no setor dos serviços. Em 2020, mais de metade dos homens na OesteCIM (50,2%) e em Portugal (58,1%) trabalhavam no setor dos serviços, tal como se verificou no município.

| Unidade geográfica | Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca | | | | Indústria, construção, energia e água | | | | Serviços | | | |
|--------------------------|--|------------|------------|------------|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 2015 | | 2020 | | 2015 | | 2020 | | 2015 | | 2020 | |
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Portugal | 1,3 | 2,5 | 1,3 | 2,8 | 22,3 | 39,0 | 20,9 | 39,1 | 76,5 | 58,4 | 77,8 | 58,1 |
| Centro | 1,9 | 3,1 | 1,8 | 3,2 | 27,1 | 49,6 | 27,0 | 49,6 | 71,0 | 47,3 | 71,2 | 47,2 |
| OesteCIM | 4,1 | 6,8 | 3,7 | 7,2 | 23,3 | 41,8 | 22,5 | 42,6 | 72,6 | 51,3 | 73,7 | 50,2 |
| Arruda dos Vinhos | 2,3 | 2,6 | 2,1 | 2,1 | 14,6 | 29,5 | 15,4 | 27,1 | 83,1 | 68,0 | 82,5 | 70,8 |

Fonte: INE, 2015 e 2020

Quadro 10. População empregada por conta de outrem por setor de atividade económica 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 e respetivas disparidades. Como se pode verificar, em ambos os anos analisados o sexo masculino auferia mais do que o feminino, tal como se verifica na OesteCIM, no Centro e em Portugal. Em 2019, as trabalhadoras por conta de outrem auferiam em média 862,6€ de salário base e os trabalhadores 915,3€. No total verificou-se um aumento de 9% da remuneração média mensal de 2011 para 2019, fixando-se nos 896,5€. Este aumento refletiu-se em 12,9% no caso das mulheres e em 6,1% nos homens, uma diferença de 6,8 p.p.. Em comparação com as unidades geográficas de referência, em 2019, a remuneração média mensal do sexo feminino é inferior a Portugal, mas superior à região Centro e à OesteCIM. Relativamente ao sexo masculino, também em 2019, o valor do município só é superior ao da OesteCIM.

A disparidade das remunerações tem vindo a diminuir: em 2011 era de 98,83€ (12,9%) e em 2019 foi de 52,7€ (6,1%). O mesmo ocorreu na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

| Unidade geográfica | Total | | Feminino | | Masculino | | Var. (%) | | | Disparidade (M-F) | | | |
|--------------------|-------|---------|----------|-------|-----------|---------|----------|----------|-----------|-------------------|----------|----------|----------|
| | 2011 | 2019 | 2011 | 2019 | 2011 | 2019 | Total | Feminino | Masculino | 2011 (€) | 2019 (€) | 2011 (%) | 2019 (%) |
| Portugal | 905,1 | 1 001,5 | 807,5 | 920,1 | 984,2 | 1 069,3 | 10,7 | 13,9 | 8,6 | 176,7 | 149,2 | 21,9 | 16,2 |
| Centro | 780,6 | 883,2 | 696,8 | 801,4 | 846,8 | 950,0 | 13,1 | 15,0 | 12,2 | 150,0 | 148,6 | 21,5 | 18,5 |
| OesteCIM | 764,8 | 848,7 | 686,2 | 774,6 | 828,7 | 912,0 | 11,0 | 12,9 | 10,1 | 142,5 | 137,4 | 20,8 | 17,7 |
| Arruda dos Vinhos | 822,8 | 896,5 | 764,1 | 862,6 | 862,9 | 915,3 | 9,0 | 12,9 | 6,1 | 98,8 | 52,7 | 12,9 | 6,1 |

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

Relativamente ao ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, o valor total aumentou 152,8€ de 2011 para 2019 (**Quadro 12**). O ganho médio mensal do sexo masculino foi sempre superior ao do sexo feminino nos anos em análise. A variação no sexo feminino foi de 13,2%, passando de 855,3 € para 968,3 €. No caso do sexo masculino, a variação foi de 16,3%, contabilizando 1 003,5 € em 2011 e 1 167,1 € em 2019.

A disparidade dos ganhos aumentou: em 2011 era de 148,2 € (17,3%) e em 2019 foi de 198,8€ (20,5%). O mesmo ocorreu na OesteCIM, no Centro e no território nacional.

| Unidade geográfica | Total | | Feminino | | Masculino | | Var. (%) | | | Disparidade (M-F) | | | |
|--------------------|---------|---------|----------|---------|-----------|---------|----------|----------|-----------|-------------------|----------|----------|----------|
| | 2011 | 2019 | 2011 | 2019 | 2011 | 2019 | Total | Feminino | Masculino | 2011 (€) | 2019 (€) | 2011 (%) | 2019 (%) |
| Portugal | 1 083,8 | 1 206,3 | 945,9 | 1 084,7 | 1 195,4 | 1 307,7 | 11,3 | 14,7 | 9,4 | 249,5 | 223,0 | 26,4 | 20,6 |
| Centro | 931,1 | 1 070,7 | 808,7 | 943,2 | 1 027,9 | 1 174,8 | 15,0 | 16,6 | 14,3 | 219,2 | 231,6 | 27,1 | 24,6 |
| OesteCIM | 903,2 | 1 019,3 | 798,0 | 909,1 | 989,0 | 1 113,5 | 12,9 | 13,9 | 12,6 | 191,0 | 204,4 | 23,9 | 22,5 |
| Arruda dos Vinhos | 943,4 | 1 096,2 | 855,3 | 968,3 | 1 003,5 | 1 167,1 | 16,2 | 13,2 | 16,3 | 148,2 | 198,8 | 17,3 | 20,5 |

Fonte: Pordata, 2011 e 2019

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

O **Quadro 13** apresenta os dados da remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade e sexo e respetivas disparidades. Como se pode verificar, a atividade económica mais bem remunerada no sexo masculino é a das indústrias transformadoras (1 093,8€) e no caso do sexo feminino é a dos serviços (869,7€). A atividade económica menos bem remunerada é a da construção para o sexo masculino (802,4€) e para o sexo feminino (762,7€). Na atividade económica da agricultura, as mulheres auferiam menos 115,40€ que os homens.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos salários das indústrias transformadoras, com uma diferença, entre sexos, de 247,3€ ou 29,2% e, a menor, ao setor dos serviços com 27,0€ ou 3,1%, no caso de Arruda dos Vinhos.

Comparando com as unidades de referência, as indústrias transformadoras têm as maiores disparidades na OesteCIM (204,7€ ou 25,8%), no Centro (230,8€ ou 28,5%) e em Portugal (209,4€ ou 25,1%). As menores disparidades são no setor da construção, favorecendo as mulheres: .OesteCIM (-15,1€ ou -2,0%), Centro (-34,9€ ou -4,2%) e Portugal (-101,2€ ou -10,7%).

| Atividade económica | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
|---|-----|-------------------|----------|---------|----------|
| Total | | 896,5 | 848,7 | 883,2 | 1 001,5 |
| Masculino | | 915,3 | 912,0 | 950,0 | 1 069,3 |
| Feminino | | 862,6 | 774,6 | 801,4 | 920,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 52,7 | 137,4 | 148,6 | 149,2 |
| | (%) | 6,1 | 17,7 | 18,5 | 16,2 |
| Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca | | 870,9 | 835,1 | 797,1 | 820,9 |
| Masculino | | 911,2 | 888,6 | 835,5 | 852,0 |
| Feminino | | 795,8 | 714,8 | 713,5 | 742,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 115,4 | 173,8 | 122,0 | 109,9 |
| | (%) | 14,5 | 24,3 | 17,1 | 14,8 |
| Indústria, construção, energia e água | | 936,2 | 891,3 | 931,3 | 948,0 |
| Masculino | | 971,7 | 933,0 | 980,7 | 988,3 |
| Feminino | | 827,6 | 800,6 | 819,4 | 858,7 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 144,1 | 132,4 | 161,3 | 129,6 |
| | (%) | 17,4 | 16,5 | 19,7 | 15,1 |
| Indústrias transformadoras | | 1 017,8 | 919,2 | 957,0 | 962,8 |
| Masculino | | 1 093,8 | 998,5 | 1 041,7 | 1 044,8 |
| Feminino | | 846,5 | 793,8 | 810,9 | 835,4 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 247,3 | 204,7 | 230,8 | 209,4 |
| | (%) | 29,2 | 25,8 | 28,5 | 25,1 |
| Construção | | 798,1 | 756,8 | 797,6 | 851,7 |
| Masculino | | 802,4 | 755,2 | 794,2 | 841,6 |
| Feminino | | 762,7 | 770,3 | 829,1 | 942,8 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 39,7 | -15,1 | -34,9 | -101,2 |
| | (%) | | | | |

| Atividade económica | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
|---------------------|-----|-------------------|----------|--------|----------|
| | (%) | 5,2 | -2,0 | -4,2 | -10,7 |
| Serviços | | 886,3 | 826,9 | 854,5 | 1 030,9 |
| Masculino | | 896,7 | 897,9 | 925,6 | 1 131,6 |
| Feminino | | 869,7 | 769,6 | 796,9 | 939,4 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 27,0 | 128,3 | 128,7 | 192,2 |
| | (%) | 3,1 | 16,7 | 16,2 | 20,5 |

Fonte: Pordata, 2019

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

Analisando os valores do ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem por setor de atividade e sexo e respetivas disparidades (**Quadro 14**). Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos médios mensais era a das indústrias transformadoras, no caso das mulheres (982,5€), e 1 234,2€ no caso dos homens. Em contrapartida, os ganhos médios mensais mais baixos registaram-se na construção, para o sexo feminino (860,5€) e para o sexo masculino (927,8€). Na atividade económica dos serviços, as mulheres auferiam menos 217,4€.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos ganhos das indústrias transformadoras, com uma diferença, entre sexos, de 251,7€ ou 25,6%. Comparando com as unidades de referência, as indústrias transformadoras têm as maiores disparidades: OesteCIM (259,4€ ou 27,6%), Centro (306,8€ ou 31,8%) e Portugal (300,7€ ou 31,0%). As menores disparidades são no setor da construção: OesteCIM (4,6€ ou 0,5%), Centro (1,6€ ou 0,2%) e Portugal onde as mulheres ganham mais (-71,8€ ou -6,6%).

| Atividade económica | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
|---|-----|-------------------|----------|---------|----------|
| Total | | 1 096,2 | 1 019,3 | 1 070,7 | 1 206,3 |
| Masculino | | 1 167,1 | 1 113,5 | 1 174,8 | 1 307,7 |
| Feminino | | 968,3 | 909,1 | 943,2 | 1 084,7 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 198,8 | 204,4 | 231,6 | 223,0 |
| | (%) | 20,5 | 22,5 | 24,6 | 20,6 |
| Agricultura, produção animal, caça, silvicultura e pesca | | 1 002,8 | 942,1 | 915,6 | 943,7 |
| Masculino | | 1 052,7 | 993,1 | 956,5 | 977,6 |
| Feminino | | 909,8 | 827,5 | 826,5 | 857,9 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 142,9 | 165,6 | 130,0 | 119,7 |
| | (%) | 15,7 | 20,0 | 15,7 | 14,0 |

| | | | | | |
|--|-----|----------------|---------|---------|---------|
| Indústria, construção, energia e água | | 1 070,9 | 1 070,7 | 1 131,1 | 1 143,5 |
| Masculino | | 1 108,2 | 1 126,1 | 1 200,6 | 1 208,3 |
| Feminino | | 956,2 | 950,1 | 973,8 | 1 000,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 152,0 | 176,0 | 226,8 | 208,2 |
| | (%) | 15,9 | 18,5 | 23,3 | 20,8 |
| Indústrias transformadoras | | 1 156,8 | 1 099,5 | 1 157,9 | 1 152,9 |
| Masculino | | 1 234,2 | 1 200,0 | 1 270,5 | 1 270,7 |
| Feminino | | 982,5 | 940,6 | 963,7 | 970,0 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 251,7 | 259,4 | 306,8 | 300,7 |
| | (%) | 25,6 | 27,6 | 31,8 | 31,0 |
| Construção | | 920,5 | 884,2 | 964,8 | 1 024,9 |
| Masculino | | 927,8 | 884,7 | 965,0 | 1 017,8 |
| Feminino | | 860,5 | 880,1 | 963,4 | 1 089,6 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 67,3 | 4,6 | 1,6 | -71,8 |
| | (%) | 7,8 | 0,5 | 0,2 | -6,6 |
| Serviços | | 1 104,8 | 998,7 | 1 036,6 | 1 242,4 |
| Masculino | | 1 188,8 | 1 120,4 | 1 162,4 | 1 387,2 |
| Feminino | | 971,4 | 900,7 | 934,8 | 1 110,9 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 217,4 | 219,7 | 227,6 | 276,3 |
| | (%) | 22,4 | 24,4 | 24,3 | 24,9 |

Fonte: Pordata, 2019

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

Através da análise do **Quadro 15** pode-se constatar que o sexo masculino recebe, em média, mais que o feminino em todos os níveis de qualificação, com exceção dos/as profissionais altamente qualificados/as. Regra geral, as disparidades entre sexos aumentam com o nível de qualificação, excetuando-se as/os profissionais altamente qualificadas/os, quadros médios e quadros superiores. No total, a média da remuneração base é de 915,3€ no sexo masculino e de 862,6€, no sexo feminino, ou seja, uma diferença de 52,7€.

Nas unidades geográficas de referência o sexo masculino recebe mais que o feminino em quase todos os níveis de qualificação, exceto no caso de profissionais altamente qualificados/as.

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quadros médios, com uma diferença, entre sexos, de 478,3€ ou 44,1%, e, a menor, a profissionais qualificadas/os, com uma diferença de 33,4€ ou 4,5%. Comparando com as unidades de referência, os quadros superiores têm as maiores disparidades: OesteCIM (448,0€ ou 33,2%), Centro (489,5€ ou 33,7%) e Portugal (607,3€ ou

34,3%). As menores disparidades são nos/as profissionais não qualificados/as: OesteCIM (39,8€ ou 6,5%) e Centro (42,0€ ou 6,8%); em Portugal são as praticantes e aprendizas/es (26,5€ ou 4,1%).

| Nível de qualificação | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
|--|-----|-------------------|----------|---------|----------|
| Total | | 896,5 | 848,7 | 883,2 | 1 001,5 |
| Masculino | | 915,3 | 912,0 | 950,0 | 1 069,3 |
| Feminino | | 862,6 | 774,6 | 801,4 | 920,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 52,7 | 137,4 | 148,6 | 149,2 |
| | (%) | 6,1 | 17,7 | 18,5 | 16,2 |
| Quadros superiores | | 1 718,7 | 1 578,1 | 1708,7 | 2097,0 |
| Masculino | | 1 785,4 | 1 797,3 | 1 941,5 | 2 378,2 |
| Feminino | | 1 625,4 | 1 349,3 | 1 452,0 | 1 770,9 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 160,0 | 448,0 | 489,5 | 607,3 |
| | (%) | 9,8 | 33,2 | 33,7 | 34,3 |
| Quadros médios | | 1 375,5 | 1 307,1 | 1 283,3 | 1 481,5 |
| Masculino | | 1 564,0 | 1 413,4 | 1 374,7 | 1 587,7 |
| Feminino | | 1 085,7 | 1 175,6 | 1 178,2 | 1 369,3 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 478,3 | 237,8 | 196,5 | 218,4 |
| | (%) | 44,1 | 20,2 | 16,7 | 15,9 |
| Encarregados/as, contramestres e chefes de equipa | | 1 157,8 | 1 195,7 | 1 225,5 | 1 397,1 |
| Masculino | | 1 235,5 | 1 280,4 | 1 302,1 | 1 442,6 |
| Feminino | | 1 037,5 | 1 043,1 | 1 064,2 | 1 320,8 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 198,0 | 237,3 | 237,9 | 121,8 |
| | (%) | 19,1 | 22,7 | 22,4 | 9,2 |
| Profissionais altamente qualificadas/os | | 1 069,3 | 976,1 | 1 000,8 | 1 161,1 |
| Masculino | | 768,6 | 835,4 | 837,2 | 840,4 |
| Feminino | | 1 029,0 | 924,2 | 957,5 | 1 061,8 |
| Disparidade (M-F) | (€) | -260,4 | -88,8 | -120,3 | -221,4 |
| | (%) | -25,3 | -9,6 | -12,6 | -20,9 |
| Profissionais qualificados/as | | 760,8 | 795,1 | 795,4 | 809,4 |
| Masculino | | 768,6 | 835,4 | 837,2 | 840,4 |
| Feminino | | 735,2 | 727,8 | 723,9 | 764,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 33,4 | 107,6 | 113,3 | 76,3 |

| | | | | | |
|---|-----|--------------|-------|-------|-------|
| | (%) | 4,5 | 14,8 | 15,7 | 10,0 |
| Profissionais semiquualificadas/os | | 671,7 | 691,9 | 688,7 | 698,2 |
| Masculino | | 724,8 | 738,6 | 741,6 | 740,6 |
| Feminino | | 633,1 | 655,8 | 647,8 | 662,5 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 91,7 | 82,8 | 93,8 | 78,1 |
| | (%) | 14,5 | 12,6 | 14,5 | 11,8 |
| Profissionais não qualificados/as | | 645,5 | 631,3 | 635,1 | 647,4 |
| Masculino | | 669,1 | 653,9 | 658,3 | 667,7 |
| Feminino | | 629,6 | 614,1 | 616,3 | 623,5 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 32,3 | 39,8 | 42,0 | 44,2 |
| | (%) | 5,1 | 6,5 | 6,8 | 7,1 |
| Praticantes e aprendizes/es | | 651,1 | 648,1 | 661,0 | 655,7 |
| Masculino | | 669,1 | 665,0 | 682,2 | 667,6 |
| Feminino | | 600,0 | 622,5 | 634,7 | 641,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 69,1 | 42,5 | 47,5 | 26,5 |
| | (%) | 11,5 | 6,8 | 7,5 | 4,1 |

Fonte: Pordata, 2019

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

No que respeita ao ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de qualificação (**Quadro 16**), observa-se novamente que os trabalhadores recebem mais do que as trabalhadoras em todos os níveis de qualificação. De um modo geral, as discrepâncias entre sexos aumentam com o nível de qualificação, excetuando-se o grupo dos/as profissionais não qualificados/as, dos/as profissionais qualificados/as, dos/as profissionais altamente qualificados/as e as/os quadros superiores. No total, os ganhos médios mensais fixaram-se em 1 167,1€ para os homens e 968,3€ para as mulheres, traduzindo-se numa diferença de 198,8€ por mês. Nas unidades geográficas de referência os homens receberam sempre mais que as mulheres em todos os níveis de qualificação.

Quanto às disparidades, a maior corresponde aos quadros médios, com uma diferença, entre sexos, de 513,6€ ou 41,3%, e, a menor, a praticantes e aprendizes/as com -24,8€ ou -3,2%, onde as mulheres ganham mais. Comparando com as unidades de referência, os quadros superiores têm as maiores disparidades: OesteCIM (547,1€ ou 36,1%), Centro (588,4€ ou 35,8%) e Portugal (739,1€ ou 36,1%). As menores disparidades são nos/as praticantes e aprendizes/as: OesteCIM (58,7€ ou 8,0%), Centro (84,3€ ou 11,3%) e Portugal (47,0€ ou 6,2%).

| Nível de qualificação | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
|--|-----|-------------------|----------|---------|----------|
| Total | | 1 096,2 | 1 019,3 | 1 070,7 | 1 206,3 |
| Masculino | | 1 167,1 | 1 113,5 | 1 174,8 | 1 307,7 |
| Feminino | | 968,3 | 909,1 | 943,2 | 1 084,7 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 198,8 | 204,4 | 231,6 | 223,0 |
| | (%) | 20,5 | 22,5 | 24,6 | 20,6 |
| Quadros superiores | | 1 843,1 | 1 794,3 | 1 951,6 | 2 445,5 |
| Masculino | | 1 940,1 | 2 062,0 | 2 231,5 | 2 787,7 |
| Feminino | | 1 707,4 | 1 514,9 | 1 643,1 | 2 048,6 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 232,7 | 547,1 | 588,4 | 739,1 |
| | (%) | 13,6 | 36,1 | 35,8 | 36,1 |
| Quadros médios | | 1 555,2 | 1 542,1 | 1 527,0 | 1 773,0 |
| Masculino | | 1 757,6 | 1 685,5 | 1 658,7 | 1 916,9 |
| Feminino | | 1 244,0 | 1 364,6 | 1 375,5 | 1 621,0 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 513,6 | 320,9 | 283,2 | 295,9 |
| | (%) | 41,3 | 23,5 | 20,6 | 18,3 |
| Encarregadas/os, contramestres e chefes de equipa | | 1 333,0 | 1 435,1 | 1 483,6 | 1 679,6 |
| Masculino | | 1 414,4 | 1 539,6 | 1 583,7 | 1 746,5 |
| Feminino | | 1 207,0 | 1 247,0 | 1 273,0 | 1 567,2 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 207,4 | 292,6 | 310,7 | 179,3 |
| | (%) | 17,2 | 23,5 | 24,4 | 11,4 |
| Profissionais altamente qualificados/as | | 1 228,8 | 1 235,7 | 1 257,8 | 1 430,7 |
| Masculino | | 1 336,7 | 1 358,5 | 1 360,3 | 1 584,5 |
| Feminino | | 1 146,6 | 1 116,1 | 1 138,0 | 1 269,9 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 190,1 | 242,4 | 222,3 | 314,6 |
| | (%) | 16,6 | 21,7 | 19,5 | 24,8 |
| Nível de qualificação | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
| Profissionais qualificadas/os | | 1 017,4 | 966,5 | 980,3 | 991,1 |
| Masculino | | 1 068,8 | 1 030,5 | 1 051,3 | 1 049,9 |
| Feminino | | 848,3 | 859,6 | 858,6 | 905,3 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 220,5 | 170,9 | 192,7 | 144,6 |
| | (%) | 26,0 | 19,9 | 22,4 | 16,0 |

| | | | | | |
|---|------------|--------------|-------|-------|-------|
| Profissionais semiqualeificados/as | | 804,8 | 831,6 | 841,6 | 844,7 |
| Masculino | | 916,2 | 903,9 | 928,8 | 917,0 |
| Feminino | | 723,7 | 775,9 | 773,9 | 783,8 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 192,5 | 128,0 | 154,9 | 133,2 |
| | (%) | 26,6 | 16,5 | 20,0 | 17,0 |
| Profissionais não qualificadas/os | | 745,5 | 740,0 | 757,3 | 770,5 |
| Masculino | | 783,7 | 783,8 | 808,6 | 809,7 |
| Feminino | | 708,7 | 706,7 | 715,7 | 724,0 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 75,0 | 77,1 | 92,9 | 85,7 |
| | (%) | 10,6 | 10,9 | 13,0 | 11,8 |
| Praticantes e aprendizes/as | | 767,8 | 765,7 | 793,3 | 782,4 |
| Masculino | | 761,3 | 789,1 | 830,9 | 803,5 |
| Feminino | | 786,1 | 730,4 | 746,6 | 756,5 |
| Disparidade (M-F) | (€) | -24,8 | 58,7 | 84,3 | 47,0 |
| | (%) | -3,2 | 8,0 | 11,3 | 6,2 |

Fonte: Pordata, 2019

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

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 em todos os níveis. O pessoal trabalhador com o ensino superior é o mais bem pago, auferindo em média 1 672,7€, sendo os ganhos médios mensais do sexo masculino maiores que os do sexo feminino (1 911,4€ e 1 444,7€, respetivamente).

Quanto às disparidades, a maior corresponde a quem tem o ensino básico/ 2º ciclo, com uma diferença, entre sexos, de 348,7€ ou 47,8%. Comparando com as unidades de referência, o ensino superior tem as maiores disparidades: OesteCIM (484,9€ ou 36,8%), Centro (490,9€ ou 36,8%) e Portugal (597,6€ ou 36,8%). As menores disparidades são nas pessoas com nível de estudos inferior ao básico/ 1º ciclo: OesteCIM (75,5€ ou 10,2%), Centro (96,4€ ou 13,3%) e Portugal (92,5€ ou 12,6%).

| Nível de escolaridade | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
|------------------------------|------------|--------------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| Total | | 1 096,2 | 1 019,3 | 1 070,7 | 1 206,3 |
| Masculino | | 1 167,1 | 1 113,5 | 1 174,8 | 1 307,7 |
| Feminino | | 968,3 | 909,1 | 943,2 | 1 084,7 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 198,8 | 204,4 | 231,6 | 223,0 |

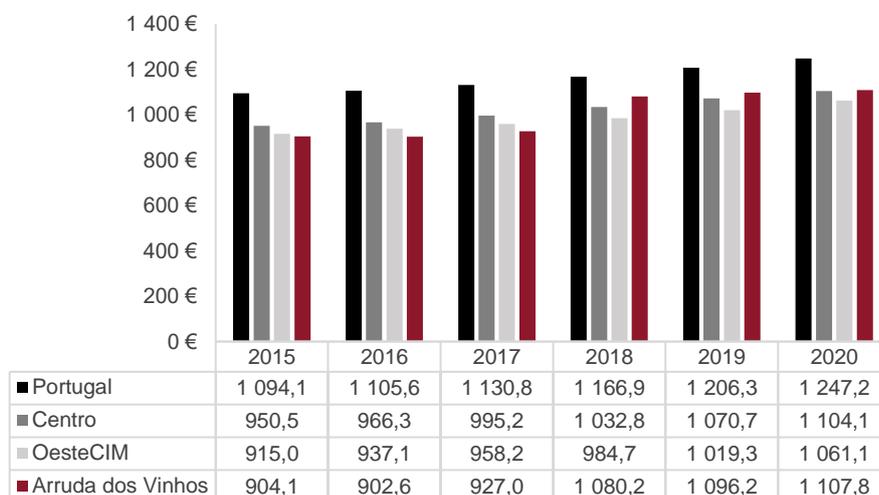
| | | | | | |
|-------------------------------------|-----|--------------------------|-----------------|---------------|-----------------|
| | (%) | 20,5 | 22,5 | 24,6 | 20,6 |
| Inferior ao básico/ 1º ciclo | | 757,8 | 791,3 | 786,0 | 793,6 |
| Masculino | | 716,1 | 813,5 | 823,5 | 827,7 |
| Feminino | | 789,0 | 738,0 | 727,1 | 735,2 |
| Disparidade (M-F) | (€) | -72,9 | 75,5 | 96,4 | 92,5 |
| | (%) | -9,2 | 10,2 | 13,3 | 12,6 |
| Básico/ 1º ciclo | | 902,7 | 867,0 | 874,3 | 873,7 |
| Masculino | | 993,8 | 961,1 | 956,6 | 951,9 |
| Feminino | | 732,4 | 754,2 | 761,0 | 757,5 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 261,4 | 206,9 | 195,6 | 194,4 |
| | (%) | 35,7 | 27,4 | 25,7 | 25,7 |
| Básico/ 2º ciclo | | 990,5 | 923,9 | 934,1 | 915,2 |
| Masculino | | 1 078,8 | 1 014,4 | 1 031,8 | 1 003,6 |
| Feminino | | 730,1 | 778,6 | 775,3 | 772,3 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 348,7 | 235,8 | 256,5 | 231,3 |
| | (%) | 47,8 | 30,3 | 33,1 | 29,9 |
| Básico/ 3º ciclo | | 964,5 | 927,4 | 947,9 | 950,1 |
| Masculino | | 1 030,0 | 1 013,2 | 1 047,4 | 1 035,7 |
| Feminino | | 781,5 | 796,7 | 793,0 | 818,1 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 248,5 | 216,5 | 254,4 | 217,6 |
| | (%) | 31,8 | 27,2 | 32,1 | 26,6 |
| Secundário e Pós-secundário | | 1 000,9 | 992,3 | 1 015,1 | 1 115,6 |
| Masculino | | 1 097,3 | 1 109,6 | 1 137,8 | 1 249,6 |
| Feminino | | 880,7 | 877,8 | 875,7 | 964,0 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 216,6 | 231,8 | 262,1 | 285,6 |
| | (%) | 24,6 | 26,4 | 29,9 | 29,6 |
| Nível de escolaridade | | Arruda dos Vinhos | OesteCIM | Centro | Portugal |
| Superior | | 1 672,7 | 1 514,8 | 1 544,3 | 1 887,5 |
| Masculino | | 1 911,4 | 1 803,9 | 1 825,5 | 2 222,5 |
| Feminino | | 1 444,7 | 1 319,0 | 1 334,6 | 1 624,9 |
| Disparidade (M-F) | (€) | 466,7 | 484,9 | 490,9 | 597,6 |
| | (%) | 32,3 | 36,8 | 36,8 | 36,8 |
| Ignorado | | Não aplicável | 842,1 | 967,3 | 1 088,6 |

| | | | | | |
|--------------------------|------------|----------------------|-------|---------|---------|
| Masculino | | Não aplicável | 905,1 | 1 032,6 | 1 148,3 |
| Feminino | | Não aplicável | 716,2 | 816,6 | 987,0 |
| Disparidade (M-F) | (€) | Não aplicável | 188,9 | 216,0 | 161,3 |
| | (%) | Não aplicável | 26,4 | 26,5 | 16,3 |

Fonte: Pordata, 2019

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

O ganho médio mensal no município de Arruda dos Vinhos aumentou gradualmente, passando de 904,1€, em 2015, para 1 107,8€, em 2020 (**Figura 31**). Na OesteCIM, no Centro e em Portugal verificou-se a mesma tendência.



Fonte: INE, 2015 a 2020

Figura 31. Ganho médio mensal (€)

Analisando estes dados por sexo (**Figura 32**), constata-se que, entre 2013 e 2020, os ganhos médios mensais do sexo masculino foram sempre superiores aos do sexo feminino. Em 2020, o ganho médio mensal do sexo masculino fixou-se em 1 170,2€ e o do sexo feminino em 1 000,0€, o que se traduziu numa diferença de 170,2€. Observa-se que de 2013 para 2020, os ganhos médios de ambos aumentaram, o que representa um acréscimo de 174,5€ para o sexo masculino e de 101,2€ para o sexo feminino. No caso do sexo masculino, em 2016, há uma ligeira quebra de rendimentos que é recuperada em 2017.



Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€)

A **Figura 33** representa a evolução do poder de compra *per capita*. Como se pode verificar, no município de Arruda dos Vinhos, houve um aumento do poder de compra (0,3 p.p.). Em 2019, o poder de compra foi de 93,7. Nas unidades geográficas de referência os valores têm algumas flutuações e aumentam menos que no município.

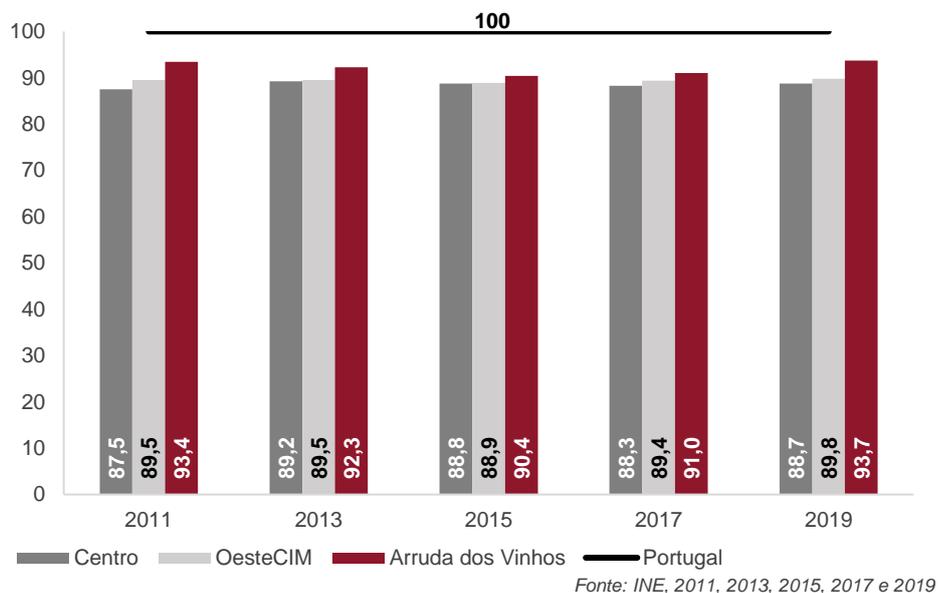


Figura 33. Poder de compra per capita

Comparando o poder de compra *per capita* de Arruda dos Vinhos com o dos restantes municípios que compõem a OesteCIM, verifica-se que este é o quarto município com o poder de compra mais alto (93,7). O município com o maior poder de compra é o de Caldas da Rainha, com 98,1 (**Quadro 18**).

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

| | |
|--------------------------|-------------|
| Portugal | 100 |
| Centro | 88,7 |
| OesteCIM | 89,8 |
| Alcobaça | 87,4 |
| Alenquer | 88,9 |
| Arruda dos Vinhos | 93,7 |
| Bombarral | 81,9 |
| Cadaval | 72,4 |
| Caldas da Rainha | 98,1 |
| Lourinhã | 79,8 |
| Nazaré | 86,4 |
| Óbidos | 75,9 |
| Peniche | 85,5 |
| Sobral de Monte Agraço | 97,0 |
| Torres Vedras | 96,4 |

Fonte: INE, 2019

Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da OesteCIM

4.5. SÍNTESE SOCIOECONÓMICA

4.1. Caracterização empresarial e volume de negócios

- **Mais 201** empresas instaladas, entre **2015 e 2020**;
- **Mais 754** pessoas ao serviço, entre **2015 e 2020**;
- **95,7%** de **microempresas**;
- Aumento do **volume de negócios** de **81 182 437€**, entre **2015 e 2020**;
- **85,7%** das empresas são do **setor terciário**, em **2020**.

4.2. População ativa e emprego/desemprego

- **42%** da população **ativa**, desta, **92%** está **empregada**, em **2020**;
- **Menos 54** desempregadas/os entre **2011 e 2021**;
- **120,8** índice de **renovação da população em idade ativa**, em **2020**;
- **2 798** pessoas **empregadas** com o **ensino básico**, relativamente a **desempregados/es (272)**, em **2011**;
- **Menos mulheres** com **subsídio desemprego (2,8%)** e **homens (3,7%)** de **2014** para **2020**;
- Em **2020**, o valor do **subsídio desemprego é maior nos homens (3 764 euros) do que nas mulheres (3 277)**. De **2014** para **2020** observou-se uma quebra dos valores maior nos homens (-618 euros) que nas mulheres (-91 euros).

4.3. Pessoal ao serviço das empresas

- De **2011** para **2019** há uma **diminuição** das **empregadoras 2,6%** e dos **empregadores 3,6%**;
- Em **2019** há **66,9%** **mulheres** com **contrato permanente/sem termo**;
- **Aumento** na **duração do contrato de trabalho a tempo completo de 0,9 p.p.** nos **homens**, e **diminuição de 0,9 p.p.** nas **mulheres**, entre **2011 e 2020**;
- **82,5%** das **mulheres** no setor dos **serviços**; **decréscimo** de **0,6%** entre **2015 e 2020**;
- **27,1%** **homens** no setor **secundário**; **diminuição** de **2,4%** entre **2015 e 2020**.

4.4. Remuneração base média e ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem

- Na **remuneração média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem**:
 - Em **2019**, os **homens** recebiam **mais** do que as **mulheres (911,3€ e 862,6€, respetivamente)**. **Diminuição da disparidade** entre **2011 e 2019 (52,7€ ou 6,1%)**;

- Em 2019, a atividade económica mais bem remunerada é a **indústria transformadora, nos homens (1 093,8€)**, e **os serviços, nas mulheres (869,7€)**. A maior **disparidade salarial** é nas **indústrias transformadoras (247,3€ ou 29,2%)** e a menor nos **serviços (27€ ou 3,1%)**;
- Os **homens recebem mais** do que as mulheres **em quase todos os níveis de qualificação**, com **exceção das profissões altamente qualificadas (2019)**. A maior **disparidade** é nos **quadros médios (478,3€ ou 44,1%)**, e, a menor, nas **profissões qualificadas (33,4€ ou 3,2%)**;
- **O ganho médio mensal:**
 - Superior **no sexo masculino (1 167,1€ e 968,3€, respetivamente)** em 2019. **Aumento da disparidade: 50,6€ ou 20,5%** de 2011 para 2019;
 - Em 2019, a atividade económica com maiores ganhos nas **mulheres e nos homens** foi o setor das **indústrias transformadoras (982,5€ e 1 234,2€, respetivamente)**. A maior **disparidade** é na **indústria transformadora (251,7€ ou 25,6%)**, e, a menor, na **construção (67,3€ ou 7,8%)**;
 - Os **homens recebem mais** do que as mulheres **em todos os níveis de qualificação**. A maior **disparidade** é nos **quadros médios (513,6€ ou 41,3%)**, e, a menor, em **praticantes e aprendizes/as (-24,8€ ou -3,2%)**;
 - O **ganho médio mensal dos homens é superior** ao das mulheres **em todos os níveis de escolaridade**. A maior **disparidade** corresponde ao **ensino básico/ 2º ciclo (348,7€ ou 47,8%)**, e, a menor, àqueles/as com o **inferior ao básico/ 1º ciclo (-72,9€ ou -9,2%)**;
- **Poder de compra *per capita* aumenta** entre 2011 (93,4) e 2019 (93,7).

5. EDUCAÇÃO

5.1. POPULAÇÃO RESIDENTE: ESCOLARIDADE COMPLETA E TAXA DE ANALFABETISMO

A **Figura 34** apresenta a caracterização da população residente por nível de ensino completo e sexo. Em 2021, 48,1% do sexo masculino e 43,5% do sexo feminino tinham um dos níveis do ensino básico concluído. Relativamente aos níveis de ensino seguintes, constata-se que existem mais homens do que mulheres com o ensino secundário e pós-secundário completo (23,2% e 20,8%, respetivamente), enquanto no ensino superior se verifica o inverso (21,2% mulheres e 14,8% homens). Em relação às pessoas com nenhum nível de ensino (13,9% homens e 14,5% mulheres) é possível observar, no sexo masculino, valores inferiores ao do sexo feminino.

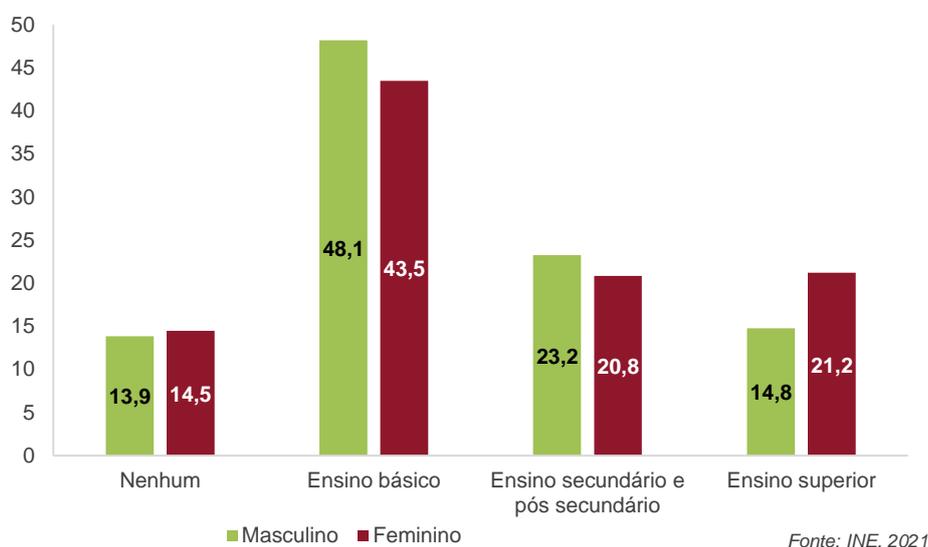
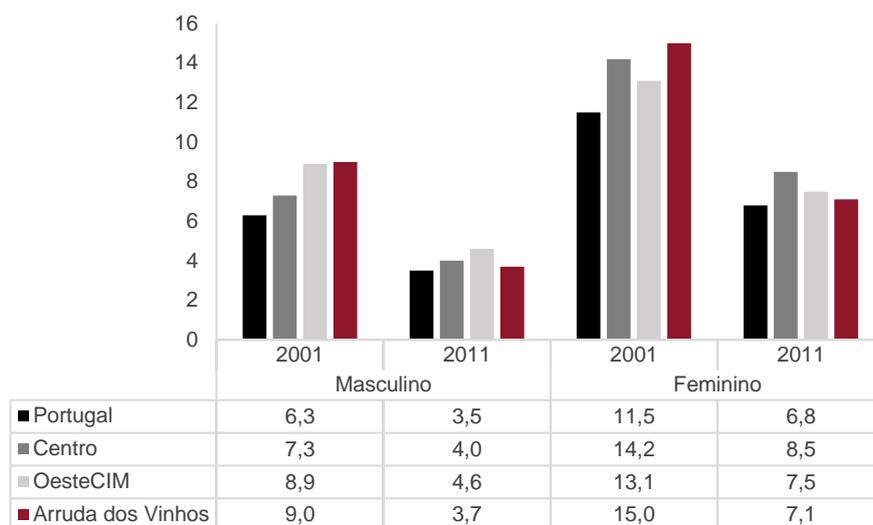


Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%)

No que concerne à taxa de analfabetismo²⁸, o sexo feminino é predominante face ao masculino em 2001 e 2011, verificando-se uma quebra em ambos os sexos de um ano para o outro (**Figura 35**). Em 2011, a taxa de analfabetismo no sexo masculino fixou-se nos 3,7% e, no sexo feminino, nos 7,1%. As unidades geográficas de referência registaram a mesma tendência do município.

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



Fonte: Pordata, 2001 e 2011

Figura 35. Taxa de analfabetismo por sexo (%)

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

O **Quadro 19** representa a taxa real de escolarização²⁹ por ciclos de estudo e sexo. Nos 1.º, 2.º e 3.º ciclos a taxa é igual para ambos os sexos (100%). O sexo masculino é predominante no pré-escolar. Mas no ensino secundário a situação inverte-se com o predomínio do sexo feminino (90,1% e 89,2%, respetivamente). Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados no município são sempre superiores em todos os ciclos de estudos, com exceção do ensino secundário em Portugal e no Centro.

| Unidade geográfica | Pré-escolar | | 1.º ciclo | | 2.º ciclo | | 3.º ciclo | | Ensino secundário | |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|-------------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Continente | 89,7 | 97,1 | 98,0 | 97,1 | 90,3 | 88,5 | 93,5 | 91,5 | 89,1 | 82,9 |
| Centro | 97,0 | 97,4 | 99,4 | 98,7 | 93,3 | 89,7 | 95,6 | 91,7 | 89,5 | 83,3 |
| OesteCIM | 93,6 | 93,4 | 96,5 | 96,9 | 90,7 | 86,2 | 93,1 | 87,9 | 83,5 | 76,6 |
| Arruda dos Vinhos | 91,5 | 93,5 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 90,1 | 89,2 |

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

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

No que concerne à taxa bruta de escolarização³⁰ por ciclos de estudo e sexo, apresentada no **Quadro 20**, observa-se que as percentagens são superiores à taxa real, uma vez que se considera o número total de alunas/os matriculadas/os em cada ciclo de estudos, independente da idade. Verifica-se que, em todos os ciclos de estudo, e em ambos os sexos, as percentagens são superiores à totalidade da população residente em idade normal de frequência do respetivo ciclo de estudos. Nos alunos destaca-se o 3.º ciclo (152,3%), assim como nas alunas (128,4%) por terem uma percentagem de estudantes muito superior à totalidade da população residente com idade habitual para frequentar este nível. Comparativamente com as unidades geográficas de referência, verifica-se que os valores apresentados no município são sempre superiores em todos os ciclos de estudos, com exceção do ensino secundário em Portugal e no Centro.

| Unidade geográfica | Pré-escolar | | 1.º ciclo | | 2.º ciclo | | 3.º ciclo | | Ensino secundário | |
|--------------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------|--------------|
| | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Continente | 94,0 | 96,0 | 104,0 | 104,4 | 104,6 | 107,1 | 111,5 | 114,6 | 126,2 | 122,0 |
| Centro | 100,7 | 102,3 | 104,5 | 105,6 | 106,4 | 106,8 | 112,5 | 114,3 | 125,6 | 122,3 |
| OesteCIM | 98,2 | 100,1 | 102,6 | 105,4 | 106,4 | 108,0 | 111,9 | 113,7 | 113,5 | 109,9 |
| Arruda dos Vinhos | 96,3 | 98,5 | 106,2 | 108,9 | 112,2 | 125,9 | 128,4 | 152,3 | 111,0 | 119,2 |

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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 técnicos/ tecnológicos e profissionais em ambos os sexos (16,7% para as alunas e 24,3% para os alunos).

³⁰ Relação percentual entre o número total de estudantes matriculadas/os num determinado ciclo de estudos (independentemente da idade) e a população residente em idade normal de frequência desse ciclo de estudo.

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

| Unidade geográfica | Ensino Básico | | | | | | Ensino Secundário | | | | | |
|--------------------|---------------|-----|-----------|-----|-----------|-----|--|------|---------------------------------------|------|--|------|
| | 1.º ciclo | | 2.º ciclo | | 3.º 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 | 1,8 | 2,2 | 2,6 | 3,9 | 3,1 | 5,0 | 6,6 | 9,6 | 6,5 | 9,6 | 6,9 | 9,6 |
| Centro | 1,6 | 1,9 | 1,8 | 3,1 | 2,4 | 4,4 | 5,9 | 8,4 | 5,7 | 8,4 | 6,2 | 8,4 |
| OesteCIM | 2,3 | 3,2 | 2,2 | 4,2 | 3,4 | 6,0 | 8,1 | 11,8 | 8,2 | 11,9 | 7,9 | 11,7 |
| Arruda dos Vinhos | 0,3 | 0,0 | 0,5 | 3,2 | 5,7 | 9,5 | 7,0 | 11,6 | 3,8 | 5,4 | 16,7 | 24,3 |

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

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

5.3. DISTRIBUIÇÃO DOS ESTUDANTES DO ENSINO SECUNDÁRIO POR CURSO

O **Quadro 22** apresenta as/os alunas/os inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo. Assim, constata-se que, do universo de 741 estudantes inscritas/os, 44,8% são do sexo feminino e 55,2% do sexo masculino. Analisando as inscrições pelos diversos tipos de curso, afere-se que há mais alunas inscritas nos cursos científico-humanísticos (49,6%) e mais alunos nos cursos profissionais (59,6%) e nos Cursos de Educação e Formação de jovens -CEF (74,3%).

Relativamente aos cursos científico-humanísticos, as/os alunas/os matriculadas/os são maioritariamente do sexo feminino nas línguas e humanidades e nas artes visuais.

Nos cursos profissionais, a percentagem de alunas matriculadas é maior nos cursos de: Técnica/o de Ação Educativa, Técnico/a de Apoio à Infância, (100,0% e 90,9%, respetivamente).

Relativamente aos CEF, o curso de Operadora/o de Eletrónica/Computadores só tem alunos.

| Cursos | Feminino | | Masculino | | Total |
|---|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | n.º | % | n.º | % | n.º |
| Arruda dos Vinhos | 332 | 44,8 | 409 | 55,2 | 741 |
| Científico-humanísticos | 235 | 49,6 | 239 | 50,4 | 474 |
| Ciências e Tecnologias | 98 | 45,4 | 118 | 54,6 | 216 |
| Línguas e Humanidades | 22 | 66,7 | 11 | 33,3 | 33 |
| Ciências Socioeconómicas | 49 | 43,8 | 63 | 56,3 | 112 |
| Artes Visuais | 66 | 58,4 | 47 | 41,6 | 113 |
| Profissionais | 78 | 40,4 | 115 | 59,6 | 193 |
| Animador/a Sociocultural | 6 | 85,7 | 1 | 14,3 | 7 |
| Técnica/o de Ação Educativa | 11 | 100,0 | 0 | 0,0 | 11 |
| Técnico/a de Apoio à Infância | 10 | 90,9 | 1 | 9,1 | 11 |
| Técnica/o de Comunicação e Serviço Digital | 5 | 29,4 | 12 | 70,6 | 17 |
| Técnico/a de Cozinha/Pastelaria | 5 | 45,5 | 6 | 54,5 | 11 |
| Técnica/o de Eletrónica, Automação e Computadores | 2 | 5,6 | 34 | 94,4 | 36 |
| Técnico/a de Multimédia | 10 | 25,6 | 29 | 74,4 | 39 |
| Técnica/o de Pastelaria/Padaria | 15 | 53,6 | 13 | 46,4 | 28 |
| Técnico/a de Restaurante/Bar | 14 | 42,4 | 19 | 57,6 | 33 |
| Cursos CEF | 19 | 25,7 | 55 | 74,3 | 74 |
| Assistente Administrativa/o | 2 | 12,5 | 14 | 87,5 | 16 |
| Operador/a de Distribuição | 5 | 31,3 | 11 | 68,8 | 16 |
| Operador/a de Eletrónica/Computadores | 0 | 0,0 | 21 | 100,0 | 21 |
| Pasteleira/o – Padeira/o | 12 | 57,1 | 9 | 42,9 | 21 |

Fonte: DGEEC, ano letivo 2020/21

Quadro 22. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)

5.4. DOCENTES

Analisando as docentes nos diferentes níveis de ensino (**Quadro 23**), constata-se que em ambos os anos elas são a maioria. Comparando 2010 com 2020, há aumentos em todos os ciclos de estudos. Não há dados para o município relativamente ao ensino superior. Nas unidades geográficas de referência, observa-se um aumento em todos os ciclos de estudo, com exceção de Portugal (no 2.º ciclo) e do Centro e OesteCIM (no 1.º ciclo).

| Níveis de ensino | Pré-escolar | | 1.º ciclo | | 2.º ciclo | | 3.º ciclo e secundário | | Superior | |
|--------------------------|-------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|-------------|----------|------|
| | 2010 | 2020 | 2010 | 2020 | 2010 | 2020 | 2010 | 2020 | 2010 | 2020 |
| Portugal | 97,3 | 99,1 | 86,6 | 87,0 | 72,2 | 72,1 | 70,7 | 71,7 | 43,7 | 45,8 |
| Centro | 97,6 | 99,3 | 86,1 | 86,0 | 71,7 | 72,1 | 70,8 | 71,7 | 42,5 | 46,2 |
| OesteCIM | 97,0 | 99,8 | 88,4 | 88,1 | 71,5 | 72,7 | 71,0 | 72,7 | 46,5 | 48,6 |
| Arruda dos Vinhos | 84,4 | 100,0 | 85,7 | 81,3 | 48,7 | 53,3 | 72,3 | 81,2 | - | - |

Fonte: Pordata, 2010 e 2020

Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudos (%)

5.5. SÍNTESE EDUCATIVA

5.1. População residente: escolaridade completa e taxa de analfabetismo

- **48,1%** dos **homens** e **43,5%** das **mulheres** têm o **ensino básico**, em **2021**;
- **Taxa de analfabetismo** diminuiu **5,3%** nos **homens** e **7,9%** nas **mulheres**, entre **2001** e **2011**.

5.2. Taxa real e bruta de escolarização e taxa de retenção/desistência

- **Taxa real de escolarização**, no ano letivo **2020/2021**, **supera os 90%** em quase todos os ciclos de estudo (exceção do sexo feminino no ensino superior, - **89,2%**);
- **Taxa bruta de escolarização**, no ano letivo **2020/2021**, **supera os 95%** em **ambos os sexos em todos os níveis**;
- **Taxa de retenção e desistência** aumenta com o nível de ensino: **16,7% feminino** e **24,3% masculino** nos **cursos técnicos/ tecnológicos e profissionais**, no ano letivo **2020/2021**.

5.3. Distribuição dos estudantes do ensino secundário por curso

- **Mais alunos** (55,2%) do **que alunas** (44,8%) no **secundário**, no ano letivo de **2020/21**;
- **Mais alunos** nos cursos **científico-humanísticos** (50,4%), **Profissionais** (59,6%) e **CEF** (74,3%).

5.4. Docentes

- **Docentes do sexo feminino 100%** no **pré-escolar**, em **2020**.

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 Arruda dos Vinhos destacam-se os núcleos familiares com casais de direito com filhos/as com o maior número (1 141). Os núcleos monoparentais são reduzidos (31 pai com filhas/os e 194 mãe com filhas/os). As unidades geográficas de referência seguem a mesma tendência verificada no município.

| Local de residência | Tipo de núcleo familiar | Faixa etária da descendência | | | |
|---------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------|----------------|---------------------|
| | | 0 – 4 anos | 5 – 9 anos | 10 – 14 anos | Total (0 – 14 anos) |
| Portugal | Casal de direito com descendência | 284 267 | 244 808 | 225 975 | 755 050 |
| | Casal de facto com descendência | 95 200 | 44 541 | 27 483 | 167 224 |
| | Pai com descendência | 3 485 | 6 934 | 7 968 | 18 387 |
| | Mãe com descendência | 49 703 | 57 333 | 57 369 | 164 405 |
| | Total | 432 655 | 353 616 | 318 795 | 1 105 066 |
| Centro | Casal de direito com descendência | 60 373 | 53 591 | 50 272 | 164 236 |
| | Casal de facto com descendência | 17 200 | 7 845 | 5 027 | 30 072 |
| | Pai com descendência | 512 | 1 172 | 1 406 | 3 090 |
| | Mãe com descendência | 7 765 | 10 200 | 10 835 | 28 800 |
| | Total | 85 850 | 72 808 | 67 540 | 226 198 |
| OesteCIM | Casal de direito com descendência | 9 559 | 8 664 | 7 689 | 25 912 |
| | Casal de facto com descendência | 3 905 | 1 840 | 1 176 | 6 921 |
| | Pai com descendência | 124 | 279 | 283 | 686 |
| | Mãe com descendência | 1 511 | 1 911 | 1 850 | 5 272 |
| | Total | 15 099 | 12 694 | 10 998 | 38 791 |

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

| Local de residência | Tipo de núcleo familiar | Faixa etária da descendência | | | |
|---------------------|-----------------------------------|------------------------------|------------|--------------|---------------------|
| | | 0 – 4 anos | 5 – 9 anos | 10 – 14 anos | Total (0 – 14 anos) |
| Arruda dos Vinhos | Casal de direito com descendência | 448 | 387 | 306 | 1 141 |
| | Casal de facto com descendência | 180 | 86 | 58 | 324 |
| | Pai com descendência | 11 | 12 | 8 | 31 |
| | Mãe com descendência | 57 | 66 | 71 | 194 |
| | Total | 696 | 551 | 443 | 1 690 |

Fonte: INE, 2011

Quadro 24. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º)

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, nomeadamente às crianças até aos 5 anos. Assim sendo, as creches públicas do município registam uma taxa de cobertura de 55,9% e os jardins de infância de 84,9% (Quadro 25).

| | Capacidade (N.º) | Pop <3 anos (n.º) | Taxa de cobertura (%) |
|--------------------------------|------------------|-------------------|-----------------------|
| Creches (< 3 anos) | 260 | 465 | 55,9 |
| Jardins de infância (3-5 anos) | 438 | 516 | 84,9 |

Fonte: INE (2011) e Carta Social (Consultada em agosto de 2022)

Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública (n.º e %)

No que concerne ao abono de família para crianças e jovens³³ (Quadro 26), no município de Arruda dos Vinhos, em 2021, fixou-se em 1 069 beneficiárias/os e 1 636 descendentes. Os valores de 2021 aumentaram em relação a 2014, em 161 beneficiários/as e 235 descendentes.

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

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

| Unidade geográfica | Natureza | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Portugal | Beneficiárias/os | 847 395 | 831 948 | 811 287 | 788 967 | 795 541 | 761 538 | 821 050 | 799 535 |
| | Descendentes | 1 271 463 | 1 244 842 | 1 210 867 | 1 179 640 | 1 200 803 | 1 145 561 | 1 209 893 | 1 186 590 |
| Centro | Beneficiárias/os | 168 270 | 163 373 | 158 307 | 153 323 | 152 208 | 145 300 | 161 514 | 158283 |
| | Descendentes | 252 249 | 244 577 | 236 932 | 229 970 | 230 140 | 220 003 | 238 941 | 235703 |
| OesteCIM | Beneficiárias/os | 30 034 | 29 455 | 28 800 | 28 075 | 28 106 | 27 221 | 29 844 | 29 543 |
| | Descendentes | 44 932 | 44 067 | 43 100 | 42 131 | 42 576 | 41 229 | 44 388 | 44 235 |
| Arruda dos Vinhos | Beneficiárias/os | 908 | 913 | 918 | 912 | 946 | 934 | 1 072 | 1 069 |
| | Descendentes | 1 401 | 1 428 | 1 443 | 1 437 | 1 482 | 1 453 | 1 630 | 1 636 |

Fonte: INE, 2014 a 2021

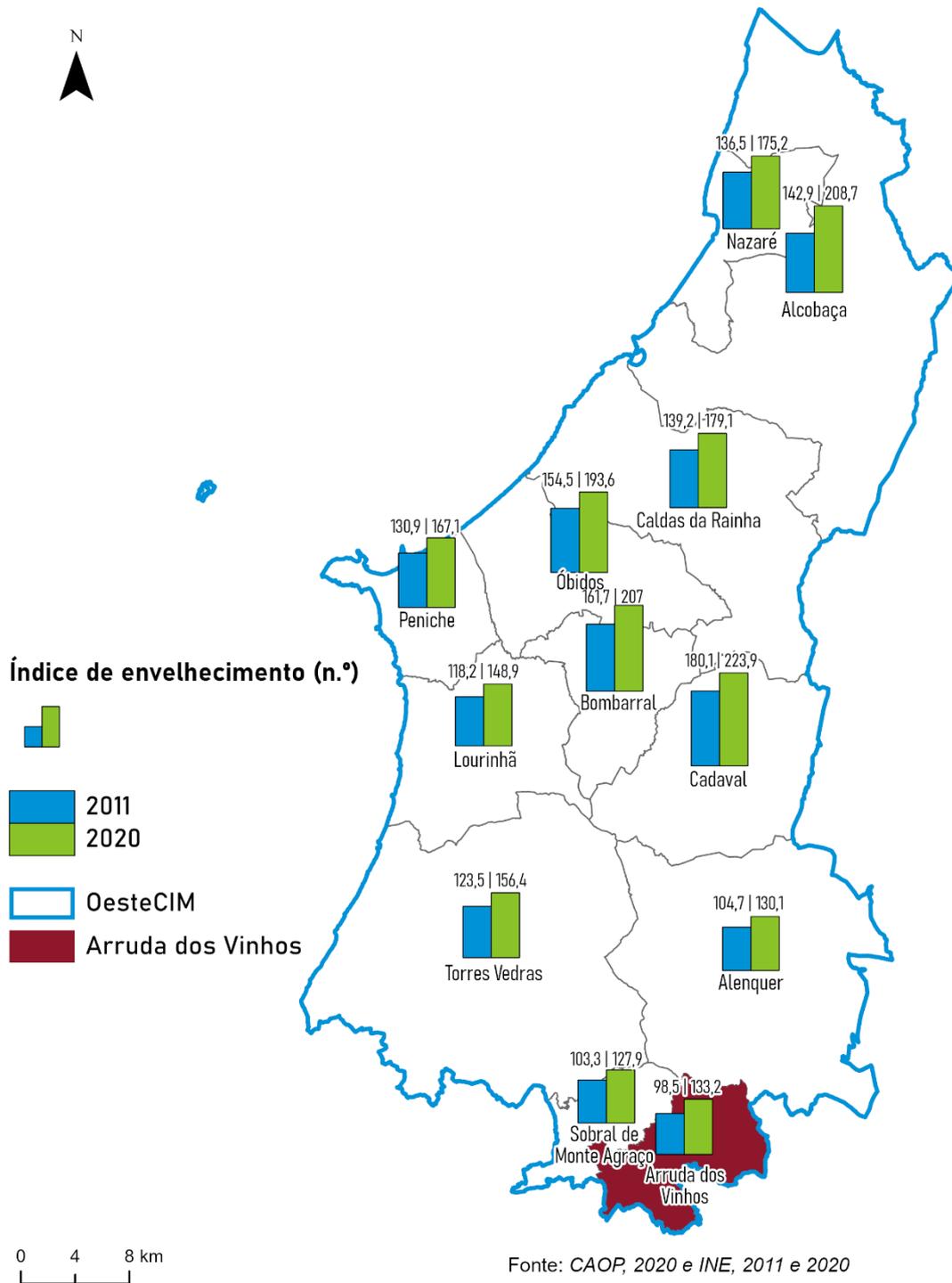
Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º)

6.2. POPULAÇÃO IDOSA

No **Mapa 11** apresenta o índice de envelhecimento³⁴, que evidencia que, em 2020, o município registou um valor 133,2 idosas/os por cada 100 jovens. O índice sofreu um aumento de 2011 para 2020, transversal a todo o território, o que reflete a tendência envelhecida da pirâmide etária de Arruda dos Vinhos. Comparativamente com os restantes municípios da OesteCIM, é o segundo com o índice mais baixo.

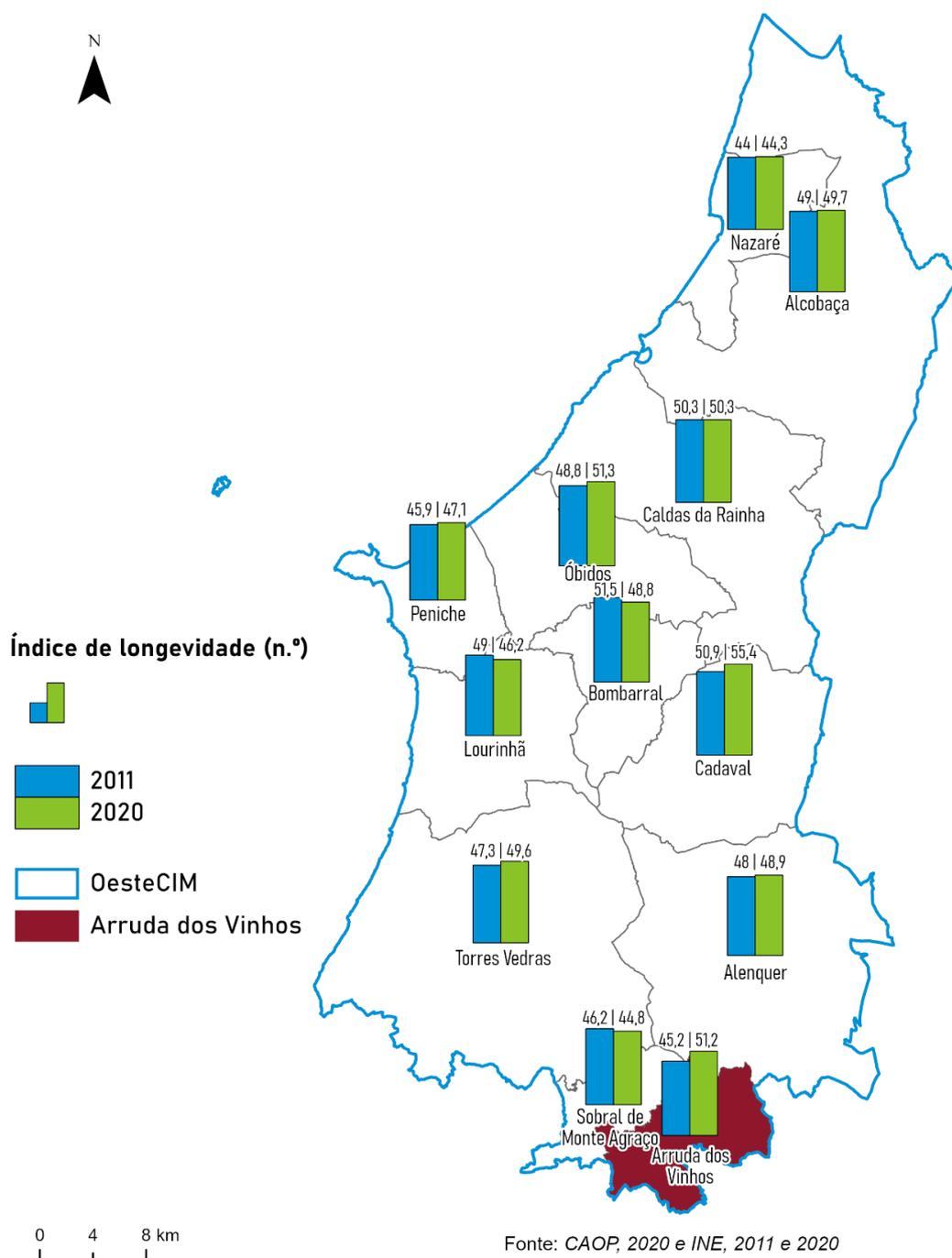
³⁴ Relação entre a população idosa e a população jovem, definida habitualmente como o quociente entre o número de pessoas com 65 ou mais anos e o número de pessoas com idades compreendidas entre os 0 e os 14 anos (expressa habitualmente por 100 (10²) pessoas dos 0 aos 14 anos).

Mapa 11. Índice de envelhecimento (n.º)



O **Mapa 12** representa o índice de longevidade³⁵ e, como se pode observar, em 2020 este fixou-se nos 51,2, valor superior ao registado em 2011 (45,2). O município de Arruda dos Vinhos é o segundo município da OesteCIM que registou o índice de longevidade mais elevado em 2020.

Mapa 12. Índice de longevidade (n.º)



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

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 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, foi registada uma taxa de cobertura de 3,5% nos centros de dia, 3,5% nos serviços de apoio domiciliário e 10,9% nas ERPI.

| | Capacidade (n.º) | Pop + 65 anos (n.º) | Taxa de cobertura (%) |
|--------------------------------------|------------------|---------------------|-----------------------|
| Centros de dia | 80 | 2 309 | 3,5 |
| Serviço de apoio domiciliário | 80 | 2 309 | 3,5 |
| ERPI | 251 | 2 309 | 10,9 |

Fonte: INE (2011) e Carta Social (consultada em agosto de 2022)

Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI (n.º e %)

6.3. POPULAÇÃO COM INCAPACIDADE OU DEFICIÊNCIA

A **Figura 36** apresenta a população residente com pelo menos uma dificuldade (ver, ouvir, andar ou subir degraus, memória ou concentração, tomar banho ou vestir-se sem ajuda, compreender os outros ou fazer-se compreender), conforme o sexo e o grupo etário.

Em 2011, verifica-se que 1 062 pessoas com incapacidade ou deficiência tinham idade igual ou superior a 65 anos e 446 pessoas 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 dos 5 aos 24 anos. Assinala-se o grupo dos 65 e mais anos com a maior discrepância (677 mulheres e 385 homens).

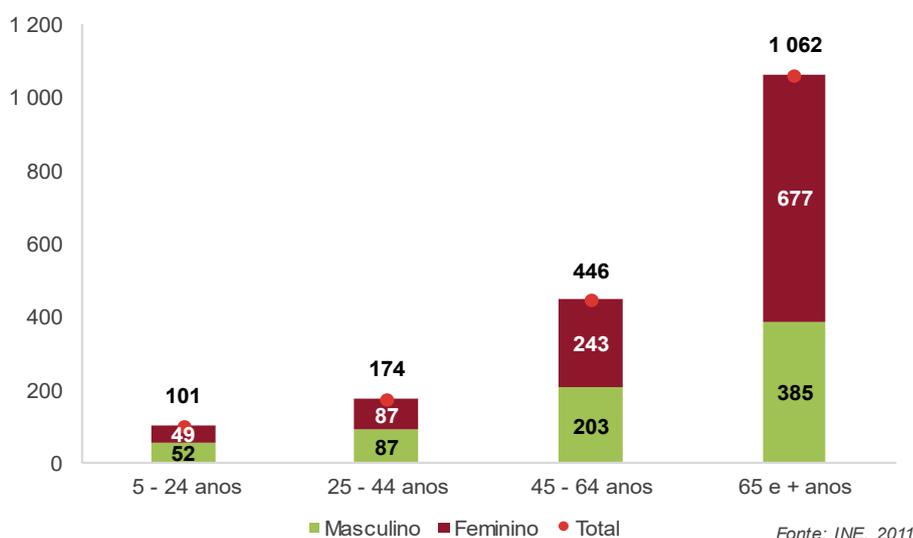


Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)

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 (78,6%), enquanto 21,4% se insere na população ativa. Nesta última categoria, verifica-se que 86,7% das pessoas que apresentam alguma dificuldade se encontram empregadas e apenas 13,3% estão desempregados. Em contrapartida, na população inativa, registou-se um maior peso nas pessoas reformadas (84%).

| Condição perante o trabalho | Total | | Masculino | | Feminino | |
|------------------------------|--------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | n.º | % | n.º | % | n.º | % |
| População ativa | 369 | 21,4 | 186 | 27,0 | 183 | 18 |
| Empregadas/os | 320 | 86,7 | 160 | 86,0 | 160 | 87,4 |
| Desempregadas/os | 49 | 13,3 | 26 | 14,0 | 23 | 12,6 |
| População inativa | 1 352 | 78,6 | 503 | 73,0 | 849 | 82,3 |
| Estudantes | 17 | 1,3 | 5 | 1,0 | 12 | 1,4 |
| Domésticas/os | 77 | 5,7 | 0 | 0,0 | 77 | 9,1 |
| Reformadas/os | 1 136 | 84,0 | 441 | 87,7 | 695 | 81,9 |
| Incapacitadas/os permanentes | 70 | 5,2 | 40 | 8,0 | 30 | 3,5 |
| Outros casos | 52 | 3,8 | 17 | 3,4 | 35 | 4,1 |

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 (n.º)

À data de agosto de 2022, em Arruda dos Vinhos, não existiam equipamentos sociais e serviços de apoio para pessoas com deficiência.

6.4. PRESTAÇÕES SOCIAIS

6.4.1. Rendimento Social de Inserção

No **Quadro 29** apresentam-se as/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção³⁶. Como se pode constatar, no município de Arruda dos Vinhos, o número de beneficiárias/os aumentou entre 2014 e 2021. Em Portugal e no Centro há uma tendência de diminuição do número de pessoas, em

³⁶ É um apoio destinado a proteger as pessoas que se encontrem em situação de pobreza extrema, sendo constituído por: uma prestação em dinheiro para assegurar a satisfação das suas necessidades mínimas e um programa de inserção que integra um contrato (conjunto de ações estabelecido de acordo com as características e condições do agregado familiar do requerente da prestação, visando uma progressiva inserção social, laboral e comunitária dos seus membros. IN <https://www.seg-social.pt/rendimento-social-de-insercao>

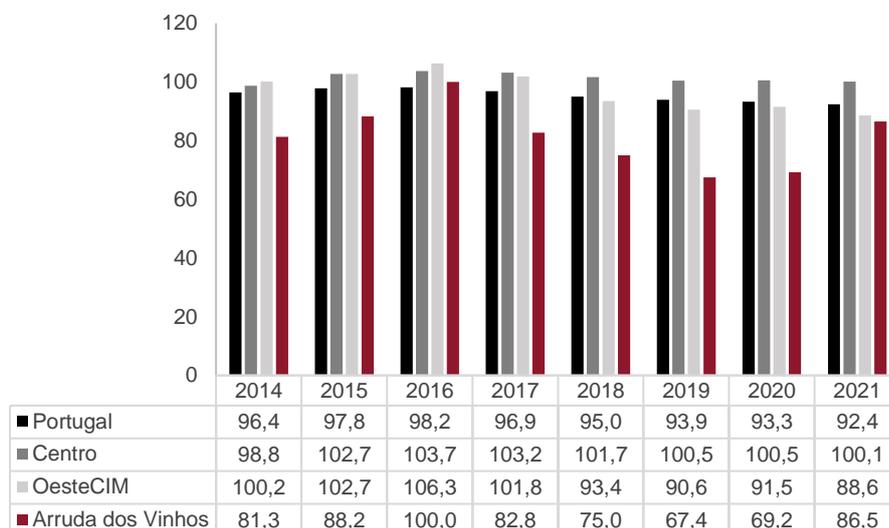
ambos os sexos, a receber este rendimento, mas na OesteCIM as mulheres aumentam e os homens diminuem.

| Unidade geográfica | Feminino | | | Masculino | | |
|--------------------------|----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | 2014 | 2018 | 2021 | 2014 | 2018 | 2021 |
| Portugal | 163 375 | 144 736 | 136 298 | 157 436 | 137 552 | 125 908 |
| Centro | 24 432 | 21 071 | 19 699 | 24 127 | 21 422 | 19 714 |
| OesteCIM | 2 393 | 2 150 | 2 419 | 2 397 | 2 009 | 2 143 |
| Arruda dos Vinhos | 64 | 80 | 74 | 52 | 60 | 64 |

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

Quadro 29. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador, observa-se que o número de homens a auferir o Rendimento Social de Inserção aumentou 5,2 p.p., entre 2014 e 2021 (**Figura 37**). Em 2016 contabilizou-se a maior discrepância, com 100 homens por cada 100 mulheres e em 2019 a menor com 67,4. Na OesteCIM e no Centro e no território nacional, o valor mais elevado foi registado em 2016 (106,3%, 103,7% e 98,2, respetivamente).



Fonte: INE, 2014 a 2021

Figura 37. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%)

6.4.2. Prestação Social para a inclusão

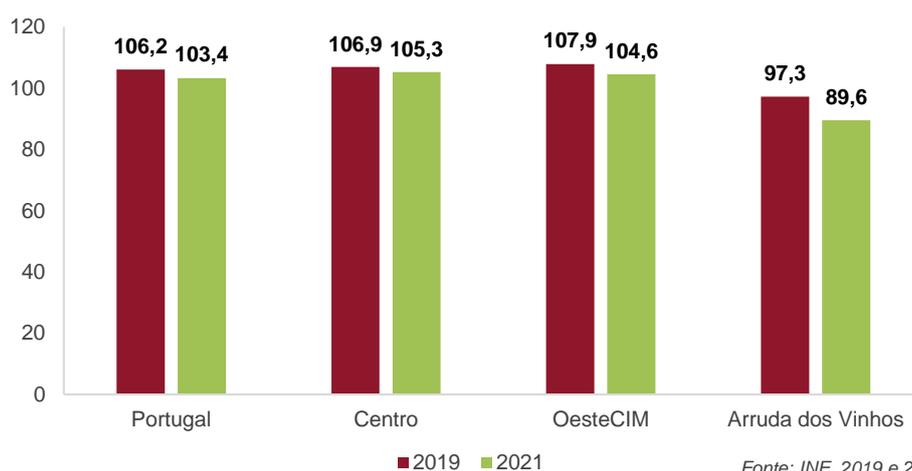
Relativamente à Prestação Social para a Inclusão³⁷, no município de Arruda dos Vinhos (**Quadro 30**), constata-se um aumento de 2019 para 2021, de 48 mulheres e 43 homens. Esta tendência foi observada nas restantes unidades geográficas de referência.

| Unidade geográfica | Feminino | | | Masculino | | |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 2019 | 2020 | 2021 | 2019 | 2020 | 2021 |
| Portugal | 51 689 | 55 761 | 60 983 | 54 878 | 58 965 | 63 032 |
| Centro | 11 069 | 11 880 | 12 737 | 11 834 | 12 756 | 13 407 |
| OesteCIM | 1 654 | 1 751 | 1 944 | 1 785 | 1 913 | 2 033 |
| Arruda dos Vinhos | 37 | 39 | 48 | 36 | 41 | 43 |

Fonte: INE, 2019 a 2021

Quadro 30. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 38**), verificou-se um decréscimo de 7,7 p.p. de 2019 para 2021. Neste último ano, assinalaram-se 89,6 homens a receber esta prestação por cada 100 mulheres. Na OesteCIM (3,3 p.p.), na região Centro (1,6 p.p.) e em Portugal (2,8 p.p.), também se constatou um decréscimo.



Fonte: INE, 2019 e 2021

Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%)

³⁷ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente a pessoas com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, com vista a promover a sua autonomia e inclusão social. É composta pela componente base, complemento e majoração. IN [seg-social.pt/documents/10152/14948/8003 Presta Social inclusao/99bd44c9-637e-4816-b19e-b914e6e70314](https://seg-social.pt/documents/10152/14948/8003_Presta_Social_inclusao/99bd44c9-637e-4816-b19e-b914e6e70314)

6.4.3. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa

No que concerne ao Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa³⁸ (**Figura 39**), verifica-se que o número de beneficiárias/os teve grandes flutuações. Comparando com 2014, foi mais elevado em 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021. Nas unidades geográficas de referência, entre 2014 e 2021, verificou-se um decréscimo, com exceção de Portugal que teve um ligeiro aumento (+0,2p.p.).

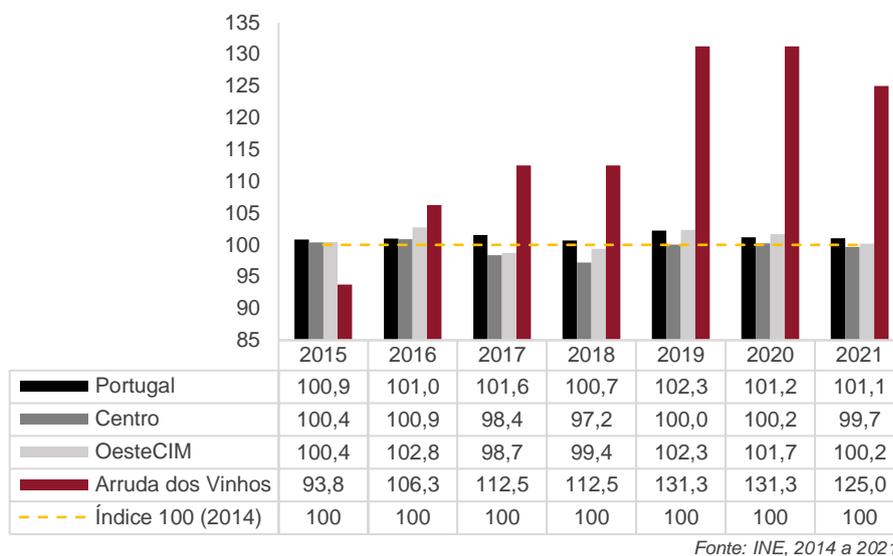


Figura 39. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%)

6.4.4. Subsídio de Doença

O número de beneficiários/as de Subsídio de Doença³⁹ (**Quadro 31**), sofreu um crescimento de 2014 para 2021. O número de mulheres é superior ao dos homens, fixando-se nas 453 face a 369, em 2021. Nas unidades geográficas de referência também há mais mulheres a beneficiar do subsídio; quanto à evolução dos valores, aumenta de 2014 para 2021.

| Unidade geográfica | Feminino | | | Masculino | | |
|--------------------|----------|---------|---------|-----------|---------|---------|
| | 2014 | 2018 | 2021 | 2014 | 2018 | 2021 |
| Portugal | 296 987 | 405 608 | 380 845 | 196 666 | 280 237 | 279 519 |

³⁸ É uma prestação em dinheiro paga mensalmente para compensar o acréscimo de encargos familiares resultantes da situação de dependência dos/as titulares de Abono de Família para Crianças e Jovens com Bonificação por Deficiência, e que necessitem de acompanhamento permanente de uma terceira pessoa IN: seg-social.pt/documents/10152/15001/4006_subsidio_assistencia_terceira_pessoa/af837758-6e91-4a25-887d-18ff7a09fcf0

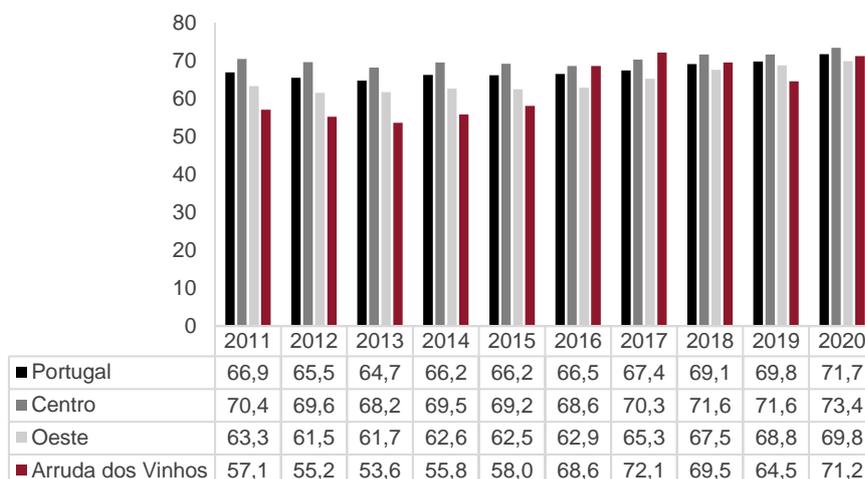
³⁹ É um apoio pago em dinheiro para compensar a perda de rendimentos do/a trabalhador/a que não pode trabalhar temporariamente por estar doente IN: seg-social.pt/documents/10152/14993/5001_subsidio_doenca/7eefa38c-22f9-4552-b291-f97b99d39c0c

| | | | | | | |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Centro | 62 548 | 85 874 | 83 604 | 43 480 | 61 483 | 62 286 |
| OesteCIM | 10 351 | 13 715 | 13 373 | 6 491 | 9 270 | 9 435 |
| Arruda dos Vinhos | 404 | 515 | 453 | 225 | 358 | 369 |

Fonte: INE, 2014, 2018 e 2021

Quadro 31. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º)

Quanto à relação de masculinidade deste último indicador (**Figura 40**), Arruda dos Vinhos teve várias flutuações de valores, considerando os anos de 2011 (57,1%) e 2020 (71,2%), houve um aumento do número de homens a auferir este subsídio. O valor mais alto foi em 2017 com 72,1%. Os valores verificados no município foram sempre superiores aos das unidades geográficas de referência.



Fonte: Pordata, 2011 a 2020

Figura 40. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença (%)

6.4.5. Pensionistas

No município de Arruda dos Vinhos, as/os pensionistas⁴⁰ da Segurança Social aumentaram de 2014 para 2021, (2,7%). Nas unidades de referência, a OesteCIM aumenta (0,9%), o Centro diminui (-2,2%) e Portugal também (-0,1%). Tendo em consideração o tipo de pensão, em 2021, a maioria encontrava-se nesta condição por velhice (2 448). De seguida, destacam-se os/as pensionistas de sobrevivência (1 002) e, por fim, por invalidez (181). Os pensionistas de velhice aumentaram (+76),

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

tal como os de sobrevivência (+66), apenas os de invalidez diminuíram (-47). Nas unidades geográficas de referência, a maioria também se enquadrava na condição velhice (**Quadro 32**).

| Condição perante o trabalho | Total | | Invalidez | | Velhice | | Sobrevivência | | Var. (%) |
|-----------------------------|--------------|--------------|------------|------------|--------------|--------------|---------------|--------------|------------|
| | 2014 | 2021 | 2014 | 2021 | 2014 | 2021 | 2014 | 2021 | |
| Portugal | 3 024 590 | 3 021 730 | 260 940 | 174 251 | 2 023 366 | 2 093 200 | 740 284 | 754 279 | -0,1 |
| Centro | 742 323 | 726 125 | 62 958 | 41 235 | 496 968 | 501 830 | 182 397 | 183 060 | -2,2 |
| OesteCIM | 109 826 | 110 776 | 10 273 | 7 567 | 72 129 | 75 147 | 27 424 | 28 062 | 0,9 |
| Arruda dos Vinhos | 3 536 | 3 631 | 228 | 181 | 2 372 | 2 448 | 936 | 1 002 | 2,7 |

Fonte: INE, 2014 e 2021

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

Relativamente aos valores médios das pensões da Segurança Social, verifica-se um aumento entre 2014 e 2021 de +20,3%, tal como nas restantes unidades geográficas de referência (**Quadro 33**). O maior incremento nos valores médios foi assinalado nas/os pensionistas por velhice (1 155€), seguido dos/as pensionistas por invalidez (886€) e por sobrevivência (851€).

| Condição perante o trabalho | Total | | Invalidez | | Velhice | | Sobrevivência | | Var. (%) |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|-------------|
| | 2014 | 2021 | 2014 | 2021 | 2014 | 2021 | 2014 | 2021 | |
| Portugal | 4 998 | 5 845 | 4 732 | 5 634 | 5 787 | 6 717 | 2 937 | 3 474 | 16,9 |
| Centro | 4 412 | 5 157 | 4 691 | 5 643 | 5 020 | 5 861 | 2 656 | 3 117 | 16,9 |
| OesteCIM | 4 698 | 5 542 | 4 866 | 5 818 | 5 410 | 6 356 | 2 761 | 3 290 | 18,0 |
| Arruda dos Vinhos | 5 038 | 6 063 | 5 747 | 6 633 | 5 871 | 7 026 | 2 756 | 3 607 | 20,3 |

Fonte: INE, 2014 e 2021

Quadro 33. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)

6.5. SÍNTESE DA AÇÃO E PROTEÇÃO SOCIAL

6.1. População jovem

- 1 141 casais de direito com filhos/as em 2011;
- Taxa de cobertura das creches públicas (55,9%) e jardins de infância (84,9%) em 2022;
- Abono de família para crianças e jovens, em 2021: 1 069 beneficiárias/os e 1 636 descendentes.

6.2. População idosa

- Índice de envelhecimento 133,2 em 2020;
- Índice de longevidade 51,2 em 2020;
- Taxa de cobertura de centros de dia (3,5%), serviços de apoio domiciliário (3,5%) e ERPI (10,9%), em 2022.

6.3. População com incapacidade ou deficiência

- 6 062 pessoas com mais de 65 anos tinham pelo menos uma dificuldade, em 2011;
- População ativa com dificuldades: 27% homens e 18% mulheres, em 2011;
- População inativa com dificuldades: 73% homens e 82,3% mulheres, em 2011;
- 84% da população inativa com dificuldade são reformadas/os, em 2011;
- Não existem equipamentos sociais para pessoas com deficiência, em 2022.

6.4. Prestações Sociais

- Rendimento Social de Inserção: 64 mulheres e 74 homens em 2021;
- 86,5% relação de masculinidade do RSI em 2021;
- Prestação Social para a Inclusão 48 mulheres e 43 homens em 2021;
- 89,6% relação de masculinidade da Prestação Social para a Inclusão em 2021;
- Entre 2014 e 2021, há um aumento de 25% das/dos beneficiárias/os de Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa;
- Subsídio de Doença: 453 mulheres e 369 homens, em 2021;
- 71,2% relação de masculinidade do Subsídio de Doença, em 2020;

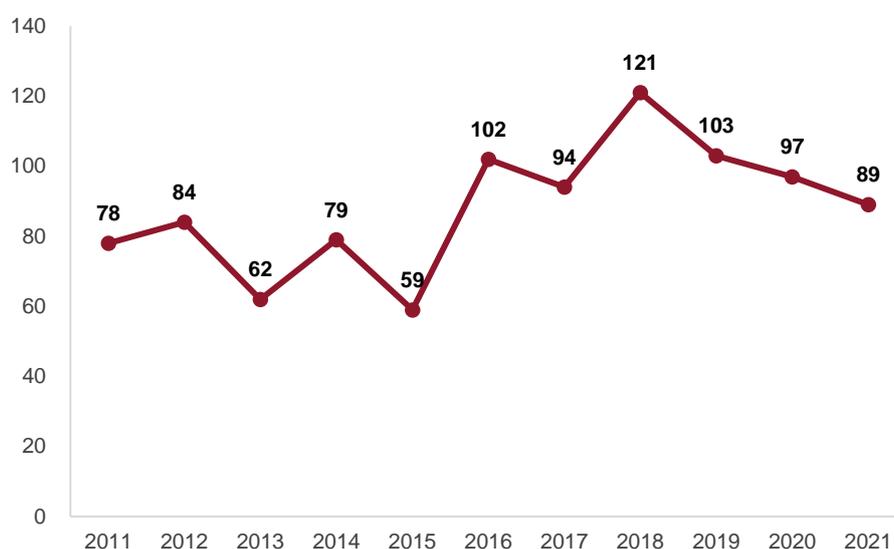
- **3 631 pensionistas da Segurança Social, sendo 2 448 por velhice, em 2021;**
- **Valor médio das pensões da Segurança Social 6 063€, sendo 7 026€ por velhice, em 2021.**

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 41** apresenta-se o total dos crimes (contra: pessoas, património, identidade cultural, vida em sociedade, Estado, animais de companhia e legislação avulsa) pelas autoridades policiais no município de Arruda dos Vinhos. Como se pode verificar, o número de crimes sofreu um decréscimo de 2011 até 2021, com ligeiras subidas em 2016 e 2018, passando de 102 para 121.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

Figura 41. Total dos crimes (n.º)

No âmbito deste diagnóstico, importa analisar os crimes contra pessoas (**Quadro 34**). Assim, em 2021 foram registados 88 crimes, dos quais predominam os crimes contra a integridade física (55,7 %) e, de seguida, os crimes contra a liberdade pessoal (26,1 %). Com uma menor proporção, encontram-se os crimes contra a liberdade/ autodeterminação sexual, contra a honra e contra a reserva da vida privada (todos com 4,5%), contra a vida (0%) e “outros” crimes (4,5%). No geral não se encontra um padrão referente ao tipo de criminalidade contra pessoas, uma vez que os dados evidenciam oscilações no número de crimes entre 2011 e 2021. Mas, no geral, os números estão a diminuir.

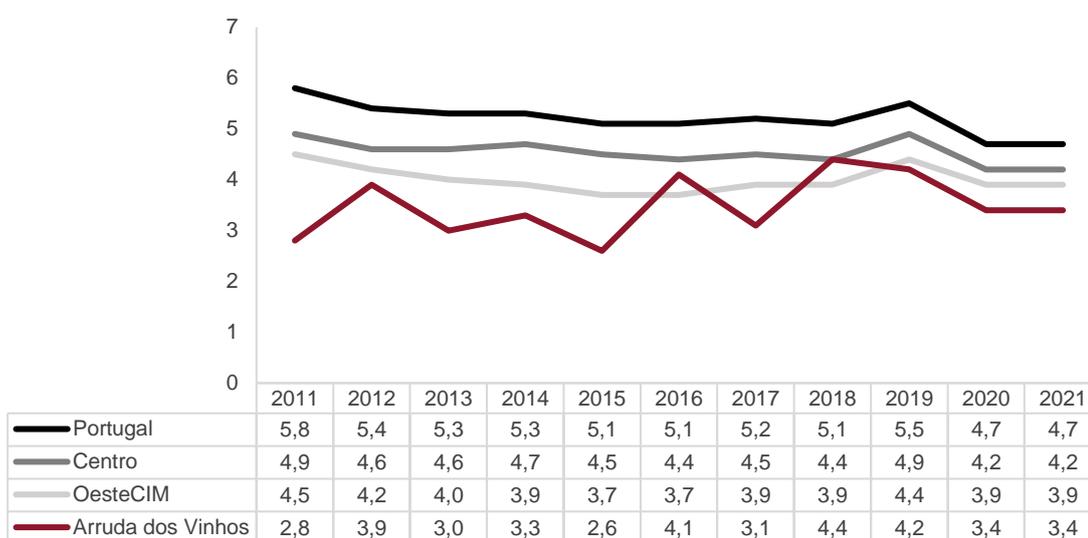
| Tipologia de crime | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|-----------|
| Contra a vida (%) | - | - | 4,9 | 5,1 | - | - | - | 4,3 | - | - | - |
| Contra a integridade física (%) | 52,0 | 67,9 | 70,5 | 60,3 | 69,8 | 61,9 | 46,0 | 57,3 | 63,4 | 56,3 | 55,7 |
| Contra a liberdade pessoal (%) | 36,0 | 16,0 | 13,1 | 20,5 | 18,9 | 19,6 | 22,0 | 27,4 | 19,8 | 17,7 | 26,1 |
| Contra a liberdade/ autodeterminação sexual (%) | - | - | - | 5,1 | - | 3,1 | - | 3,4 | 5,9 | 3,1 | 4,5 |
| Contra a honra (%) | 12,0 | 16,0 | 11,5 | 9,0 | 11,3 | 15,5 | 20,0 | 7,7 | 7,9 | 15,6 | 4,5 |
| Contra a reserva da vida privada (%) | - | - | - | - | - | - | - | - | - | 3,1 | 4,5 |
| Outros (%) | - | - | - | - | - | - | - | - | 3,0 | 4,2 | 4,5 |
| Total (n.º) | 75 | 81 | 61 | 78 | 53 | 97 | 88 | 117 | 101 | 96 | 88 |

- dados confidenciais

Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

Quadro 34. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º)

Na **Figura 42** apresenta-se a evolução dos crimes contra a integridade física. Como se pode constatar, houve um aumento entre 2011 (2,8‰) e 2021 (3,4‰). O valor mais alto foi em 2018 e o menor em 2015 (2,6‰). As unidades geográficas de referência observaram um decréscimo entre 2011 e 2021, mas com variações. No último ano registam valores em linha (OesteCIM com 4,9‰) ou acima do município (Centro 4,2‰ e Portugal 4,7‰).



Fonte: INE, 2011 a 2021

Figura 42. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)

7.2. VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Analisando o número de participações por violência doméstica⁴¹ em Portugal (**Figura 43**), verifica-se que o ano de 2019 foi o mais crítico com 29 498 participações. Os crimes de violência doméstica contra cônjuge ou análogo sobressaem em relação aos outros crimes em todos os anos analisados. Em 2021, foram registadas 26 520 participações, das quais 22 524 são de violência doméstica contra cônjuge ou análogo, 3 357 de “outros” crimes por violência doméstica e 639 de violência doméstica contra menores.



Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º)

O **Quadro 36** apresenta os crimes de violência doméstica e proporção dos mesmos na criminalidade geral no município de Arruda dos Vinhos. O número de crimes diminuiu (-28) entre 2011 (364) e 2021 (336). Nas unidades geográficas de referência os valores também diminuem. Na OesteCIM e em Portugal os valores mais altos são em 2011 (13 557 e 415 325 respetivamente) e no Centro o ano mais crítico foi 2011 (75 957) e o menos 2021 (53 037).

Quanto à proporção, aumenta (3,8%) entre 2011 (2,7%) e 2021 (6,5%). Os anos com os maiores valores foram 2019 e 2020 e o menor foi 2011 (2,7%). Nas unidades geográficas de referência os valores também aumentam. Na OesteCIM, no Centro e em Portugal os valores mais altos são em 2020 (9,7%, 10,2% e 9,2% respetivamente) e os menores em 2012 (4,9%, 6,4% e 6,6%).

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

| Unidade geográfica | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | n.º |
| Portugal | 415 325 | 404 917 | 376 403 | 351 311 | 356 032 | 330 872 | 341 950 | 333 223 | 335 614 | 298 797 | 301 394 |
| Centro | 75 957 | 75 382 | 68 353 | 63 711 | 63 943 | 58 023 | 59 329 | 56 611 | 58 370 | 53 186 | 53 037 |
| OesteCIM | 13 557 | 13 228 | 11 384 | 10 215 | 10 358 | 9 340 | 9 567 | 9 681 | 9 229 | 8 447 | 8 533 |
| Arruda dos Vinhos | 364 | 453 | 351 | 285 | 317 | 344 | 361 | 388 | 351 | 366 | 336 |

| Unidade geográfica | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| | Prop. | Prop. | Prop. |
| Portugal | 7,0 | 6,6 | 7,3 | 7,8 | 7,5 | 8,2 | 7,8 | 7,9 | 8,8 | 9,2 | 8,8 |
| Centro | 6,8 | 6,4 | 7,4 | 8,3 | 8,0 | 8,7 | 8,3 | 8,7 | 9,8 | 10,2 | 9,9 |
| OesteCIM | 5,1 | 4,9 | 5,3 | 6,1 | 5,8 | 6,9 | 7,2 | 7,3 | 9,1 | 9,7 | 9,5 |
| Arruda dos Vinhos | 2,7 | 4,0 | 5,1 | 8,1 | 8,2 | 9,3 | 6,6 | 9,8 | 11,1 | 9,8 | 6,5 |

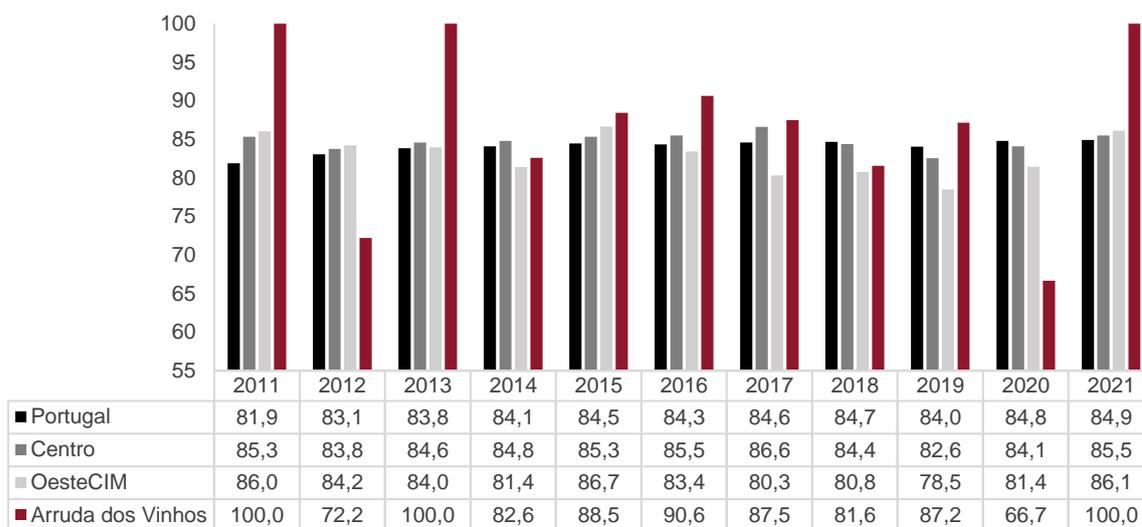
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

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

No que concerne aos crimes de violência doméstica, no município de Arruda dos Vinhos, em 2021, foram registados os seguintes valores: 22 cônjuge/análogo.



Assim, denota-se que, em 2021, a maioria dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo (100,0%), o mesmo número que em 2011 (100,0%). Em todas as unidades de referência foi registado um incremento de 8,3 p.p.: Portugal (+3,0 p.p.), Centro 0,2 p.p.) e OesteCIM (0,1 p.p.). Em 2021, os valores registados no município foram mais elevados que os das unidades geográficas de referência, mas tal não aconteceu em 2012 e 2020 (**Figura 44**).



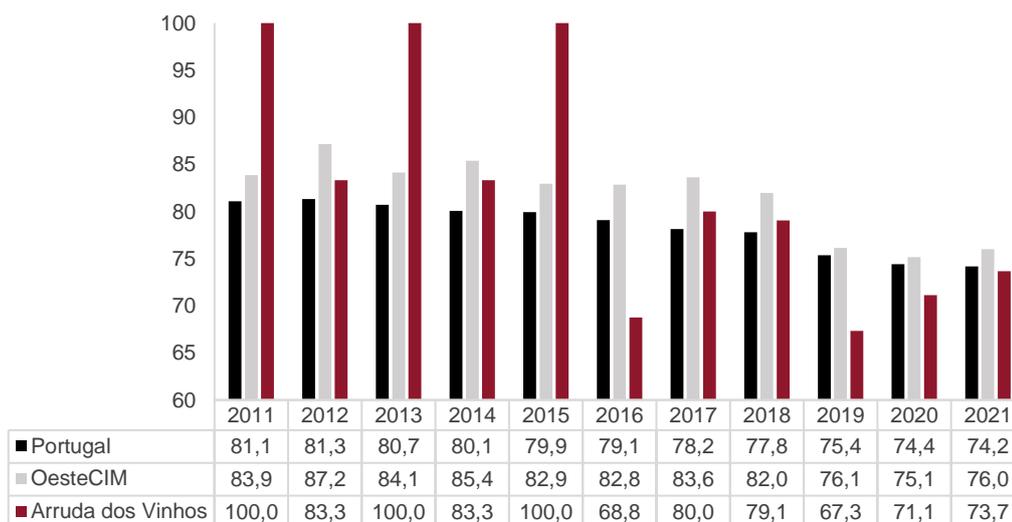
Fonte: DGPJ – SIEJ, 2011 a 2021

Figura 44. Crimes de violência a cônjuge/análogo no total de crimes de violência doméstica (%)

7.2.1. Características das vítimas

Em 2021, as mulheres correspondiam a 73,7% das vítimas identificadas nos crimes de violência doméstica (**Figura 45**). Este valor foi inferior (-26,3 p.p.) ao registado em 2011 (100%). O mesmo aconteceu na OesteCIM (-7,9 p.p.) e em Portugal (-6,9 p.p.). Em Arruda dos Vinhos, os anos de 2011, 2012 e 2015 (100%) foram os que contabilizaram o maior número de mulheres vítimas e 2016 (68,8%) o menor.

De ressaltar que os dados da região Centro não se encontram disponíveis para comparar.

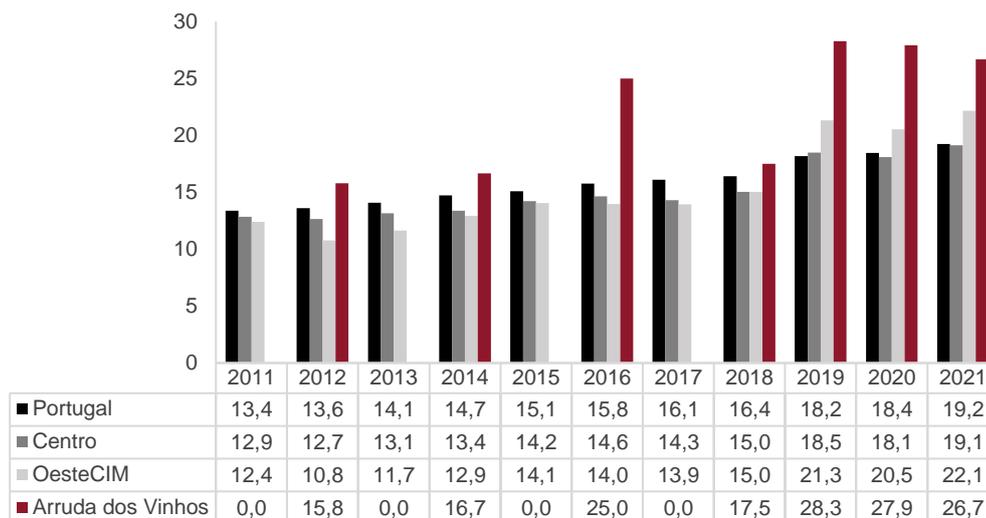


DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

Figura 45. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica

7.2.2. Características do/a agressor/a

No que concerne às agressoras em crimes de violência doméstica, constata-se que, em 2021, a percentagem das mesmas era de 26,7%, o que se traduziu num aumento de 10,6 p.p. face a 2011 (Figura 46). O número máximo verificado no município foi em 2019 e o menor em 2011 (0,0%). A OesteCIM (+9,7%), a região Centro (6,2%) e o território nacional (5,8%) também registaram aumentos de 2011 para 2021. Em 2011 o valor do município foi superior aos das unidades geográficas de referência.



Fonte: DGPJ - SIEJ, 2011 a 2021

Figura 46. 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 Arruda dos Vinhos disponibiliza a GNR (entidade de 1.ª linha de intervenção) e a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) como estrutura/resposta de atendimento a vítimas de violência doméstica (entidade de 2.ª linha na intervenção).

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

7.4. SÍNTESE DA CRIMINALIDADE

7.1. Caracterização geral da criminalidade

- Os crimes registados passam de **78 (2011)** para **89 (2021)**;
- Crimes contra a integridade física **55,7%**, em **2021**;
- **3,4%** taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física, em **2021**.

7.2. Violência doméstica

- **26 520 participações** por violência doméstica, em Portugal, em **2021**;
- **336 crimes** de violência doméstica, em **2021**, que correspondem a **6,5%** do total da criminalidade geral;
- Crimes de violência doméstica: **22 cônjuge/análogo**, em **2021**;
- **100%** dos crimes de violência doméstica correspondiam a violência doméstica cônjuge/análogo;
- **73,7%** das vítimas dos crimes de violência doméstica eram **mulheres**, em **2021**;
- **26,7%** das agressoras em crimes de violência doméstica, em **2021**.

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 Arruda dos Vinhos obtiveram-se 138 respostas: 76,8% de mulheres (106), 22,5% de homens (31) e 0,7% de “outros” (1).

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

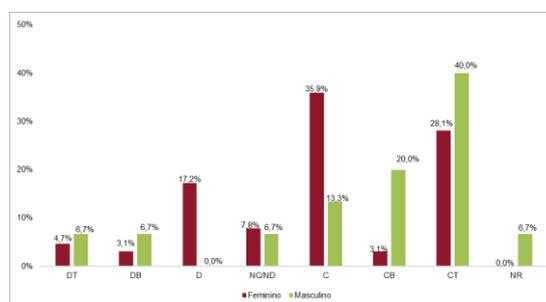
Do conjunto de afirmações expostas na **Figura 47**, salientam-se os principais resultados:

- Ambos os sexos concordam que a empresa respeita as características de cada pessoa, oferece as mesmas oportunidades de promoção independentemente do género, e são flexíveis quanto ao horário de trabalho, em caso de necessidade;
- As mulheres e os homens discordam totalmente que há trabalhos que devem ser realizados só por mulheres e outros só por homens.

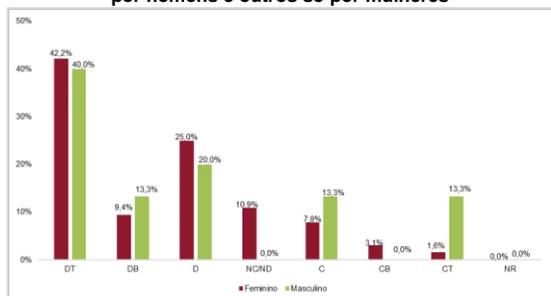
A organização onde trabalho proporciona a todos/as os seus/suas trabalhadores/as um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar



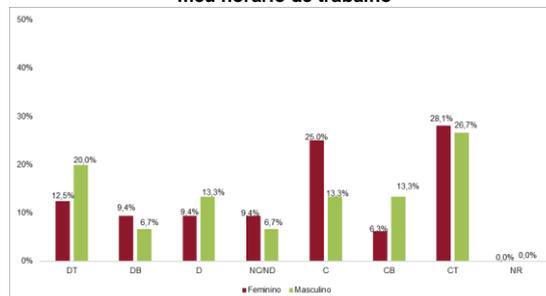
Na minha organização, todos os géneros têm as mesmas oportunidades de serem promovidos



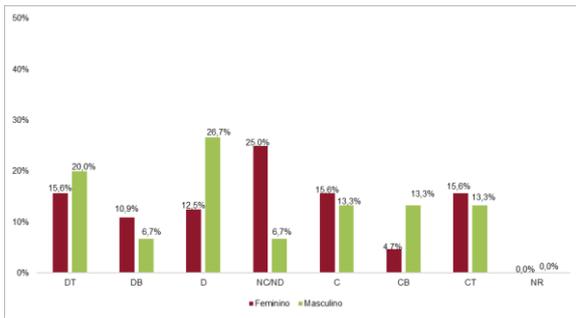
Na minha organização, há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres



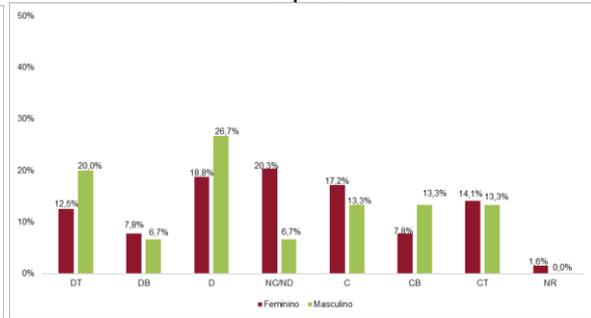
Em caso de necessidade, tenho liberdade de flexibilizar o meu horário de trabalho



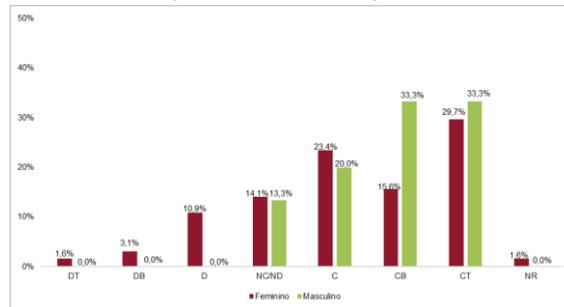
Somos encorajados/as a procurar conciliar a vida pessoal e profissional



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



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

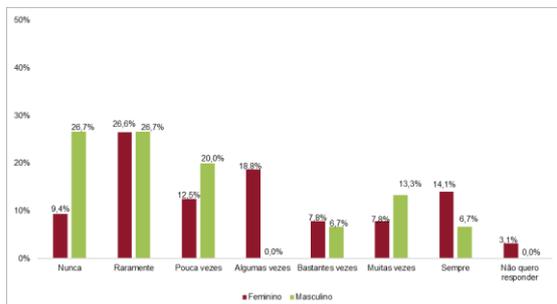


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

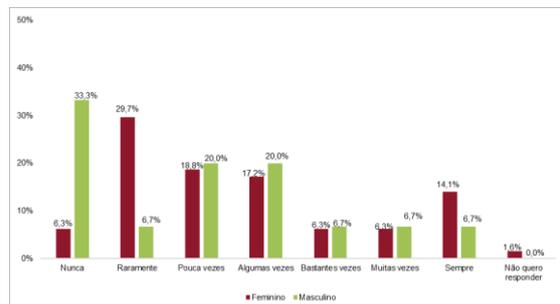
Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar

Relativamente aos tempos livres e atividades (**Figura 48**), as mulheres apontam as seguintes preferências: acompanhar a educação dos/das seus/suas filhos/as. Os homens desejam ter tempo para estudar e participar em formações e ter disposição para conviver/ estar com os/as amigos/as/família.

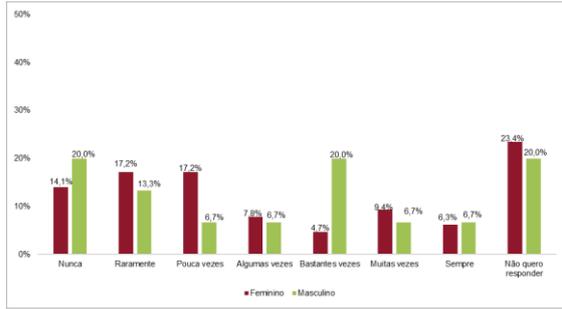
Acompanhar os/as filhos/as ou familiares idosos/as a consultas/exames médicos



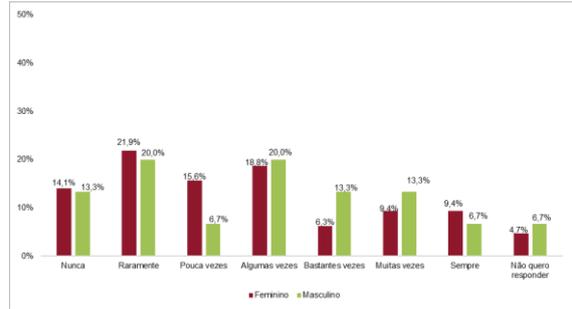
Tratar de assuntos pessoais (banco, finanças, segurança social, etc.)



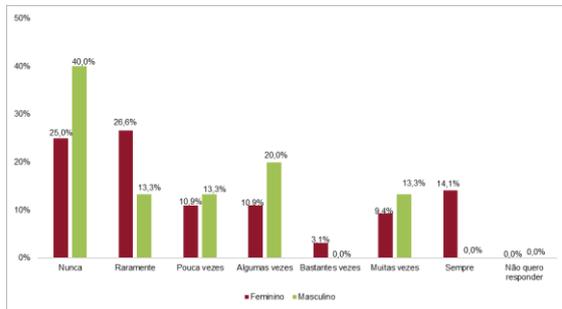
Participar nas associações da sua terra



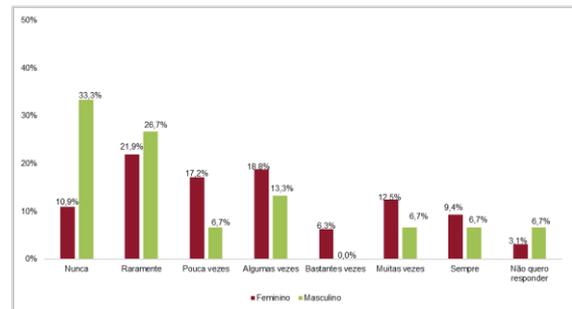
Praticar desporto (ir ao ginásio, natação, jogging, etc.)



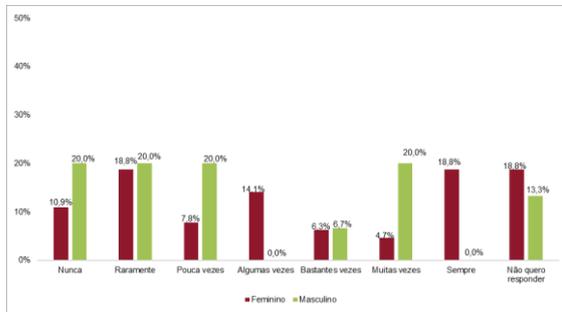
Ir a consultas, realizar exames médicos pessoais (cuidar da sua saúde)



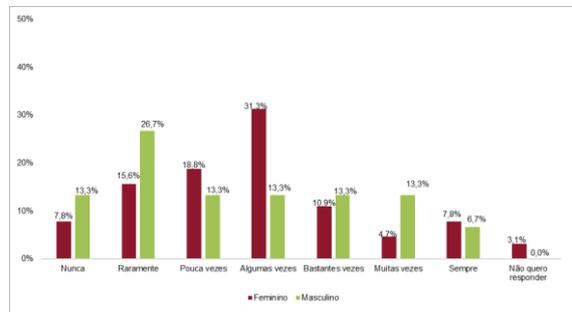
Ir ao/à cabeleireiro/a/barbeiro, esteticista (cuidar de si)



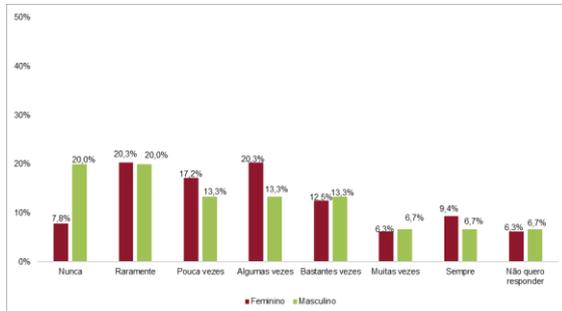
Acompanhar a educação dos/as seus/suas filhos/as



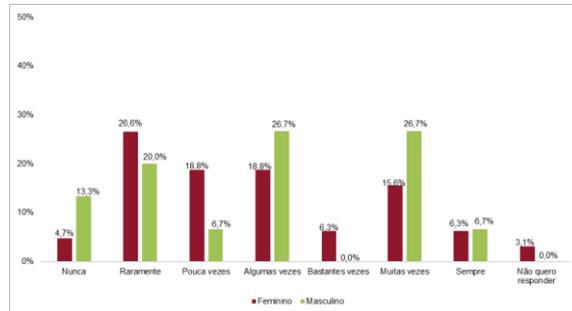
Ter tempo suficiente para dedicar à família e amigos/as



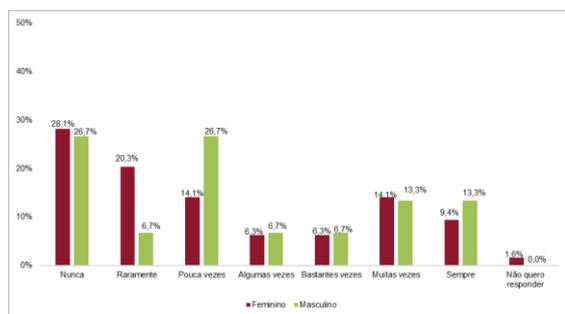
Ter tempo para estar com o meu/minha companheiro/a



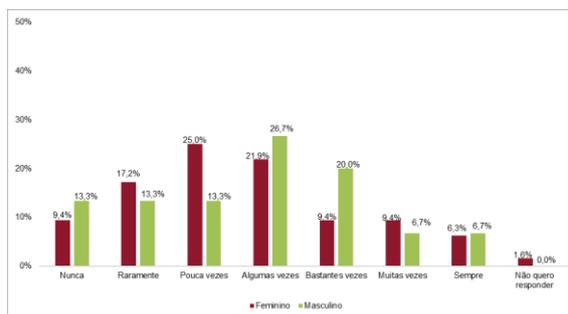
Ter tempo para estudar e participar em formações



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

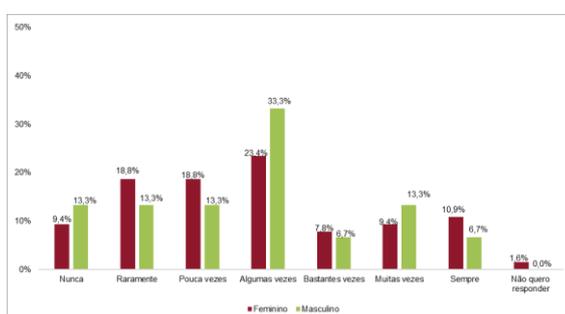


Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional

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

No que respeita a preocupações com a segurança, evidencia-se que tanto os homens como as mulheres se preocupam pouco. Porém, uma parte significativa de homens refere o roubo como uma preocupação de segurança (**Quadro 36**).

| Principais preocupações de segurança | Masculino | Feminino |
|--------------------------------------|-----------|----------|
| Nenhuma | 40.0% | 71.9% |
| Agressão | 13.3% | 3.1% |
| Assalto | 20.0% | 14.1% |
| Assédio sexual | 0.0% | 6.3% |
| Homicídio | 0.0% | 3.1% |

| Principais preocupações de segurança | Masculino | Feminino |
|--------------------------------------|--------------|----------|
| Perseguição | 6.7% | 1.6% |
| Roubo | 33.3% | 17.2% |
| 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 36. Principais preocupações de segurança

Quanto aos fatores que mais contribuem para estas preocupações, uma grande proporção do sexo masculino destaca o consumo ou tráfico de álcool e drogas, o espaço público degradado, a falta de policiamento, a iluminação fraca e os transportes públicos. As mulheres identificam os transportes públicos (**Quadro 37**).

| Fatores que contribuem para a insegurança | Masculino | Feminino |
|---|--------------|--------------|
| Nenhuma | 6.7% | 18.8% |
| Consumo ou tráfico de álcool e drogas | 53.3% | 12.5% |
| Espaço público degradado | 46.7% | 21.9% |
| Estações/ paragens de transportes | 6.7% | 9.4% |
| Falta de casas de banho seguras e limpas | 20.0% | 10.9% |
| Falta de informação ou sinalética | 6.7% | 0.0% |
| Falta de policiamento | 46.7% | 15.6% |
| Falta de respeito pelas pessoas | 33.3% | 4.7% |
| Falta de vendedores/as ou bancas de rua | 6.7% | 3.1% |
| Iluminação fraca | 40.0% | 23.4% |
| Transportes públicos | 40.0% | 42.2% |

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

Quadro 37. Fatores que contribuem para a insegurança

De acordo com o **Quadro 38**, a maioria não aponta nenhum fator que considere que afeta a segurança das pessoas. Por outro lado, uma menor percentagem de homens refere a afirmação, ter uma incapacidade/ deficiência.

| Fatores que afetam a segurança | Masculino | Feminino |
|--|------------------|-----------------|
| Nenhum | 53.3% | 57.8% |
| Ser de outra região/ país | 6.7% | 12.5% |
| Ser de uma certa raça/ etnia | 6.7% | 7.8% |
| Ser de uma certa religião | 6.7% | 1.6% |
| Ser mulher | 6.7% | 1.6% |
| Ter uma incapacidade/ deficiência | 26.7% | 12.5% |
| Ter uma orientação sexual diferente da heterossexual | 13.3% | 12.5% |

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

Quadro 38. Fatores que afetam a segurança

Relativamente aos principais comportamentos adotados para promover a segurança (**Quadro 39**), a maioria revela que não faz nada. Alguns homens também assinalam que evitam certos espaços e algumas mulheres evitam ir a sítios isolados.

| Comportamentos para promover a segurança | Masculino | Feminino |
|---|------------------|-----------------|
| Não faço nada | 46.7% | 50.0% |
| Evito certos espaços | 26.7% | 14.1% |
| Evito ir a sítios com multidões | 0.0% | 3.1% |
| Evito ir a sítios isolados | 6.7% | 26.6% |
| Evito sair sozinho/a | 0.0% | 4.7% |
| Evito sair sozinho/a depois de escurecer | 0.0% | 17.2% |
| Evito usar certos acessórios | 0.0% | 1.6% |
| Evito usar transportes públicos | 6.7% | 0.0% |
| Tenho o telemóvel sempre à mão | 13.3% | 10.9% |

| Comportamentos para promover a segurança | Masculino | Feminino |
|--|-----------|----------|
| Uso equipamentos de proteção pessoal | 6.7% | 0.0% |

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

Quadro 39. Comportamentos 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 (**Quadro 40**).

| Vivenciou algum tipo de situação de assédio ou agressão em espaço público | Masculino | Feminino |
|---|-----------|----------|
| Não | 73,3% | 85,9% |
| Sim | 26,7% | 14,1% |

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

Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público

Em resposta ao tipo de assédio/agressão, os homens destacam o assédio verbal, enquanto que as mulheres indicam o abuso psicológico e o assédio verbal (**Quadro 41**).

| Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada | Masculino | Feminino |
|---|-----------|----------|
| Abuso psicológico | 13.3% | 7.8% |
| Agressão física violenta | 6.7% | 0.0% |
| Assédio físico | 13.3% | 0.0% |
| Assédio verbal | 20.0% | 7.8% |
| Assédio visual | 6.7% | 4.7% |
| Perseguição/ <i>stalking</i> | 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 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada

Por sua vez, os parques e jardins e as ruas e praças são os locais públicos que os inquiridos mais referem como palco de vivência de assédio/agressão (**Quadro 42**). As inquiridas responderam maioritariamente as ruas e praças.

| Locais públicos que viveu situação de assédio/agressão | Masculino | Feminino |
|---|------------------|-----------------|
| Estacionamentos | 6.7% | 1.6% |
| Mercados | 0.0% | 3.1% |
| Parques e jardins | 13.3% | 3.1% |
| Ruas e praças | 13.3% | 7.8% |
| Transportes públicos | 6.7% | 1.6% |

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

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

Em caso de assédio/ agressão em espaço público (**Quadro 43**), a maioria dos homens indica que confrontou o/a agressor/a. Uma menor proporção do sexo masculino também referiu que não fez nada ou apresentou queixa na polícia. No caso das mulheres, as respostas dividem-se por: nada, confrontar o/a agressor/a, apresentar queixa, pedir ajuda a familiares e pedir ajuda a quem ia a passar.

| O que fez em casos de assédio/agressão em espaço público | Masculino | Feminino |
|---|------------------|-----------------|
| Nada | 13.3% | 3.1% |
| Confrontei o/a agressor/a | 20.0% | 3.1% |
| Fui à polícia e apresentei queixa | 6.7% | 1.6% |
| Pedi ajuda a familiar(es) | 0.0% | 1.6% |
| Pedi ajuda a quem ia a passar | 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 43. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público

Relativamente a ameaças, agressões, assédio e perseguições no local de trabalho, verifica-se que a maioria não foi alvo de nenhuma situação deste tipo (**Quadro 44**).

| Foi alvo de ameaça/agressão/assédio/perseguição no local de trabalho | Masculino | Feminino |
|---|------------------|-----------------|
| Não | 80% | 85,9% |
| Sim | 20% | 14,1% |

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

Quadro 44. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho

A maioria indica o abuso psicológico como o tipo de violência mais comum. Todavia, uma percentagem elevada de mulheres o assédio verbal e o assédio visual (**Quadro 45**).

| Tipo de abuso sofrido | Masculino | Feminino |
|------------------------------|------------------|-----------------|
| Abuso psicológico | 20.0% | 9.4% |
| Assédio físico | 6.7% | 3.1% |
| Assédio verbal | 6.7% | 6.3% |
| Assédio visual | 0.0% | 7.8% |

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

Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho

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

| Quem ameaçou, assediou ou perseguiu | Masculino | Feminino |
|--|------------------|-----------------|
| Cliente | 0.0% | 3.1% |
| Colega de trabalho | 20.0% | 1.6% |
| Dirigentes ou chefia | 6.7% | 9.4% |
| Membro do público | 0.0% | 0.0% |

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

Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição

Relativamente à comunicação do incidente, a maioria dos homens reportou, enquanto que a maioria das mulheres não o fez (**Quadro 47**).

| Comunicou o incidente | Masculino | Feminino |
|------------------------------|------------------|-----------------|
| Não | 6,7% | 7,8% |
| Sim | 13,3% | 6,3% |

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

Quadro 47. Comunicação dos incidentes no local de trabalho

As/os inquiridas/os que reportaram o incidente, comunicou-o à Comissão de segurança e saúde no trabalho e ou dirigentes ou chefia, no caso do sexo masculino e o sexo feminino reportou aos/as dirigentes ou chefia (**Quadro 48**).

| A quem Comunicou o incidente | Masculino | Feminino |
|---|------------------|-----------------|
| Comissão de segurança e saúde no trabalho | 6.7% | 0.0% |
| Dirigente ou chefia | 6.7% | 4.7% |
| Sindicalista | 0.0% | 1.6% |

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

Quadro 48. Entidade a quem foi comunicado o incidente

Por fim, a principal causa que motivou os homens a não comunicar o incidente foi o receio de despedimento. No caso das mulheres, a maioria refere que teve vergonha de o fazer (**Quadro 49**).

| Causas que levam a não reportar incidente | Masculino | Feminino |
|--|------------------|-----------------|
| Receio de represálias | 0.0% | 4.7% |
| Ser despedido/a | 6.7% | 4.7% |
| Vergonha | 0.0% | 6.3% |

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

Quadro 49. Causas que levam a não comunicar o incidente

Relativamente ao tema do *bullying*/ violência na escola, a maioria das mulheres nunca foi vítima e apenas assistiu algumas vezes a casos desses. Os homens raramente foram vítimas, mas assistiram algumas vezes (**Figura 49**).

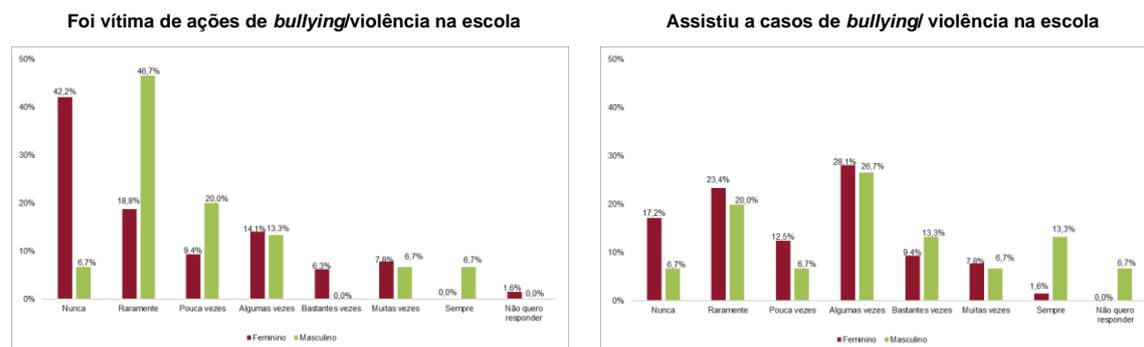


Figura 49. Situações de bullying na escola

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

| Vítima de violência em contexto familiar/íntimo | Masculino | Feminino |
|---|-----------|----------|
| Não | 86,7% | 82,8% |
| Sim | 13,3% | 17,2% |

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

Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo

Da percentagem que assinalou ter sido vítima, uma grande proporção indica que sofreu de violência emocional e violência física (**Quadro 51**).

| Tipo de violência sofrida | Masculino | Feminino |
|---------------------------|-----------|----------|
| Perseguição/ stalking | 0,0% | 3,1% |
| Violência emocional | 13,3% | 14,1% |
| Violência física | 13,3% | 10,9% |
| Violência sexual | 0,0% | 1,6% |
| Violência social | 0,0% | 1,6% |

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

Quadro 51. Tipo de violência sofrida pela vítima

Já de acordo com o **Quadro 52**, conclui-se que o/a agente da ameaça/ agressão é o ex-cônjuge/ companheira/o.

| Quem ameaçou/agrediu | Masculino | Feminino |
|---------------------------|-----------|----------|
| Ex-cônjuge/ companheira/o | 6,7% | 9,4% |
| Pai/ mãe | 0% | 3,1% |

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

Quadro 52. Agente da ameaça/agressão

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

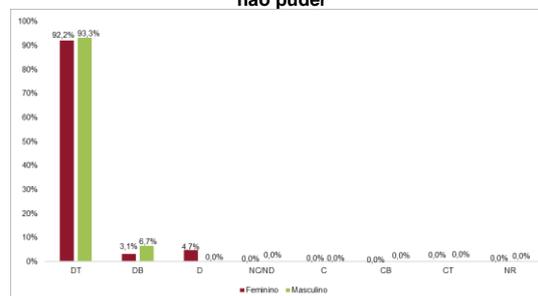
Analisando as crenças ou estereótipos relativamente ao tema (**Figura 50**), mencionam-se os principais resultados:

- No geral, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente da maioria das afirmações;
- Ambos os sexos, concordam que o pai deve ter mais tempo de licença de parentalidade.

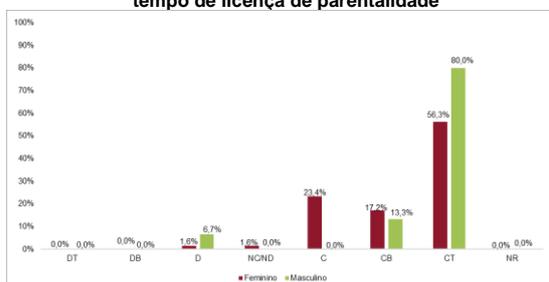
Se um/a filho/a fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar



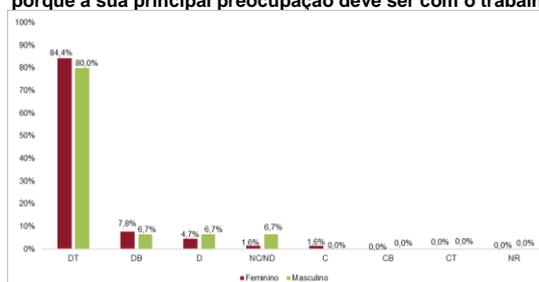
O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder



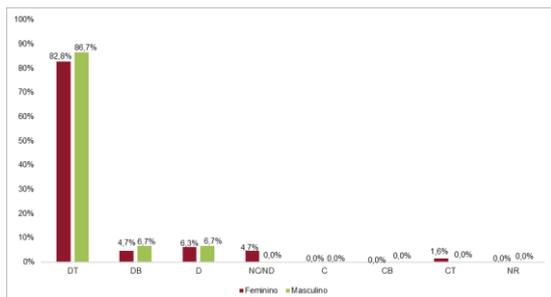
É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tempo de licença de parentalidade



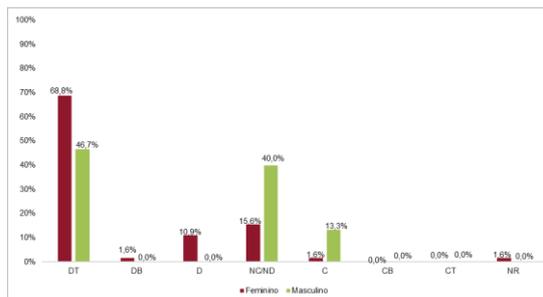
Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho



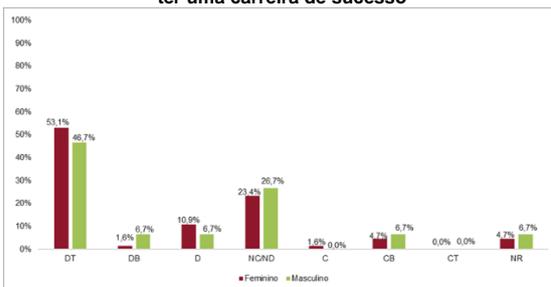
Os grandes gastos devem vir do salário do homem



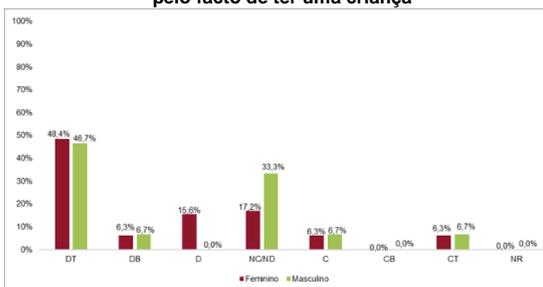
Todas as mulheres deveriam ser mães



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



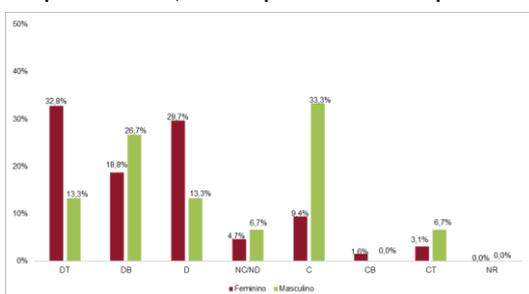
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar

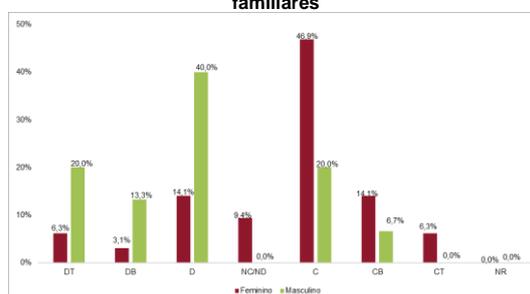
Quanto à(s) desigualdade(s) de género no mercado laboral (**Figura 51**), verifica-se que:

- Os homens tendem a discordar das afirmações, que se referem às maiores dificuldades que as mulheres têm no mercado de trabalho;
- As mulheres consideram que não têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política.

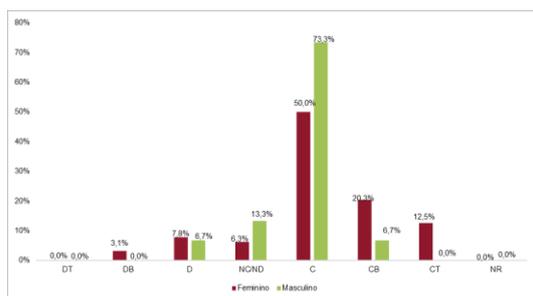
Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política



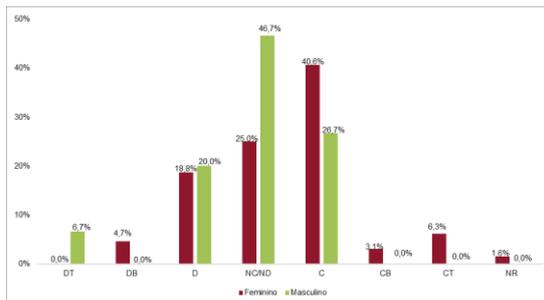
As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares



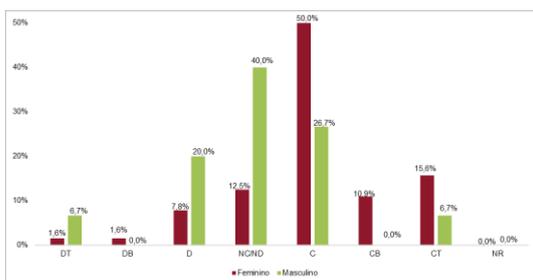
As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem grávidas



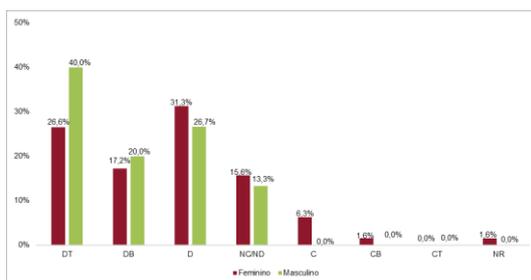
Numa situação de procura de emprego, os homens são os preferidos



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



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



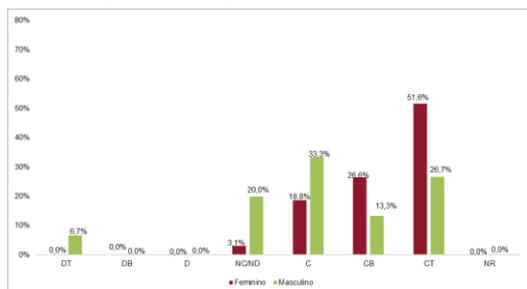
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 51. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral

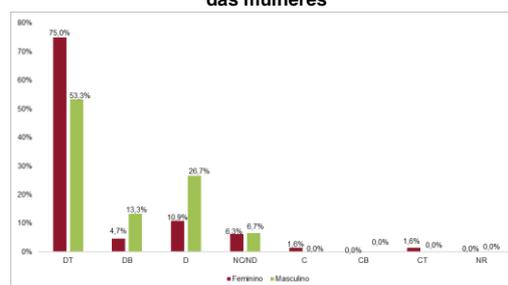
Quanto às perceções sobre a preponderância do papel do homem face ao das mulheres nas situações identificadas na **Figura 52**, conclui-se que:

- Ambos os sexos discordam bastante de quase todas as afirmações: que o homem deve ter a palavra final numa decisão, que as lides domésticas e cuidado das crianças é um trabalho mais orientado para as mulheres e que é preferível ter um homem como chefe;
- Ambos concordam que é essencial haver mulheres em importantes cargos políticos e de decisão.

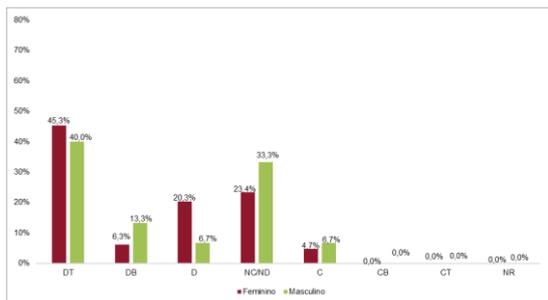
É essencial que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão



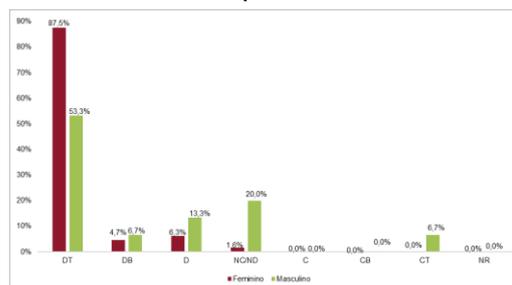
Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças deve ser um trabalho principalmente das mulheres



É preferível ter um homem como chefe do que uma mulher



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

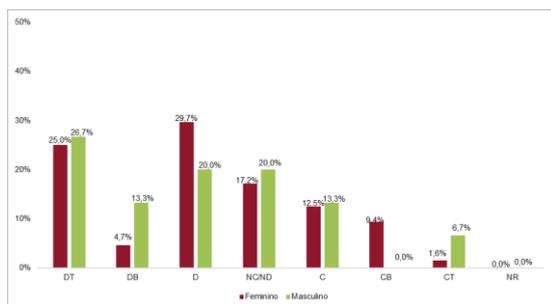


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

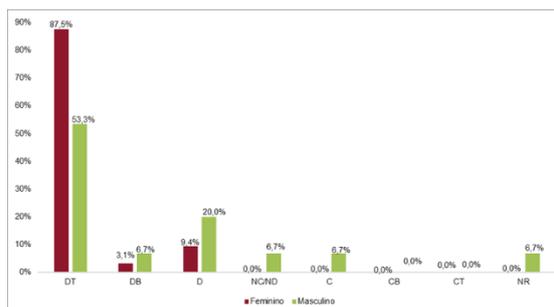
Figura 52. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género

Por fim, nas crenças referentes às profissões, tanto os homens como as mulheres discordam totalmente da maioria das afirmações (Figura 53).

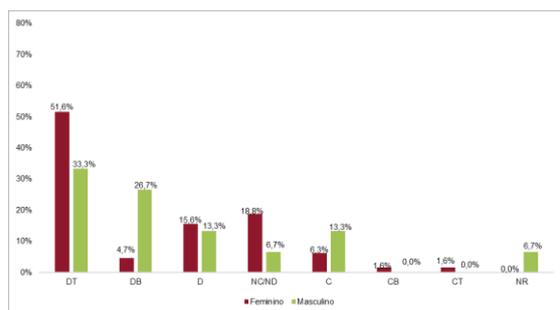
As raparigas devem ser mais encorajadas do que os rapazes a serem ambiciosas em termos de carreira e independentes porque têm menos oportunidades



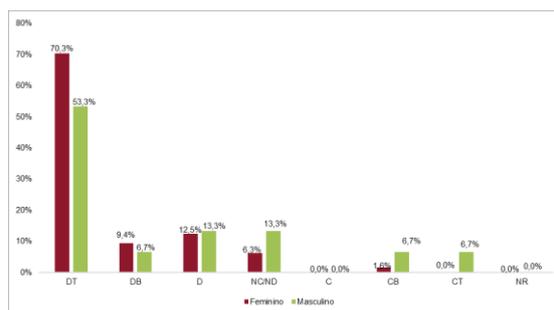
A profissão de um homem é mais importante do que a profissão de uma mulher



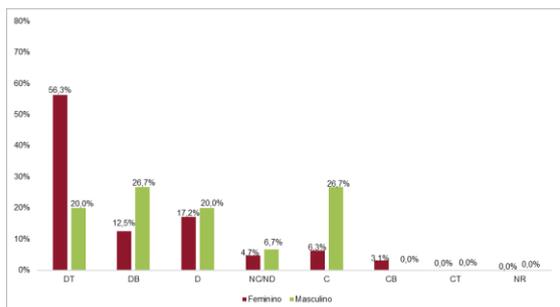
As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar porque eles faltam menos



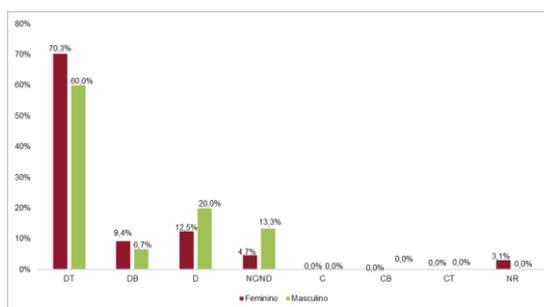
As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens



É estranho ver mulheres em profissões maioritariamente atribuídas a homens, e vice-versa



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



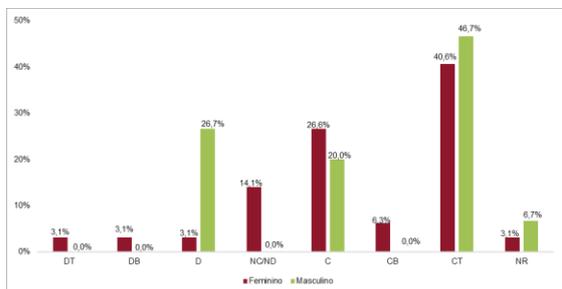
DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

Figura 53. Crenças relativamente às profissões

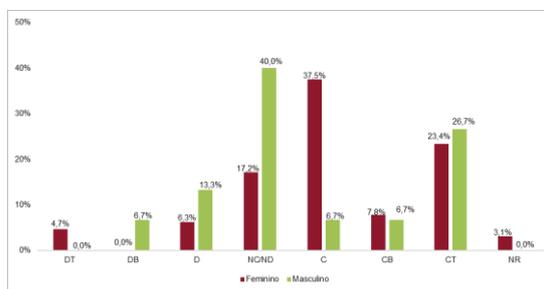
8.4. CRENÇAS OU ESTEREÓTIPOS RELATIVAMENTE A PESSOAS LGBTQIA+

No que concerne às crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ (Figura 54), ambos os sexos tendem a ser relativamente compreensivos e sensíveis ao tema.

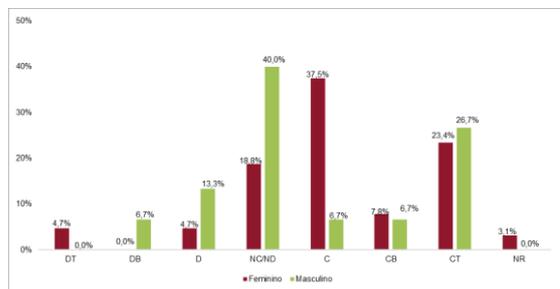
Todas as orientações sexuais são moralmente iguais à heterossexualidade



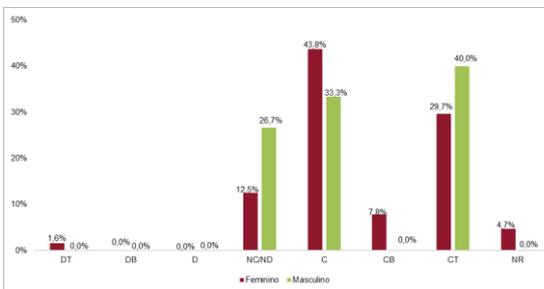
Se a minha filha me dissesse que pensava poder ser lésbica eu encorajava-a a explorar esse aspeto de si mesma



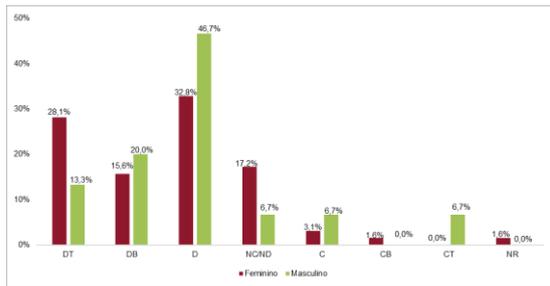
Se o meu filho me dissesse que pensava poder ser gay eu encorajava-o a explorar esse aspeto de si mesmo



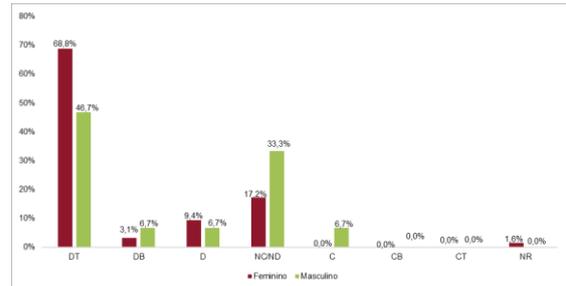
É importante para a comunidade LGBTQIA+ ser honesta para com os seus sentimentos e desejos



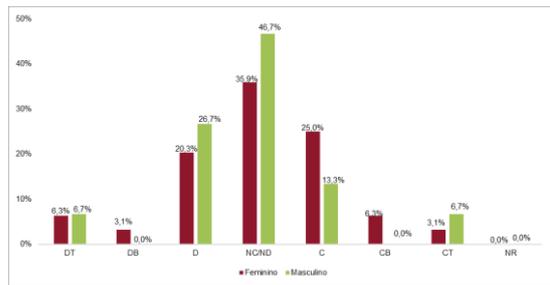
A maioria da comunidade LGBTQIA+ já não é discriminada



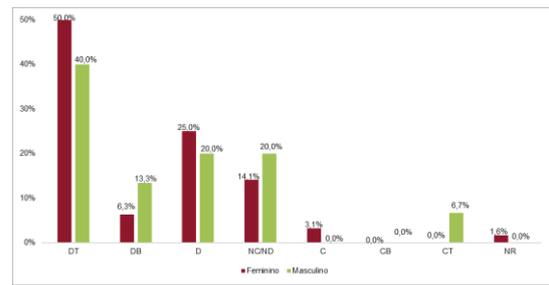
Homens que agem como mulheres deveriam ter vergonha de si próprios



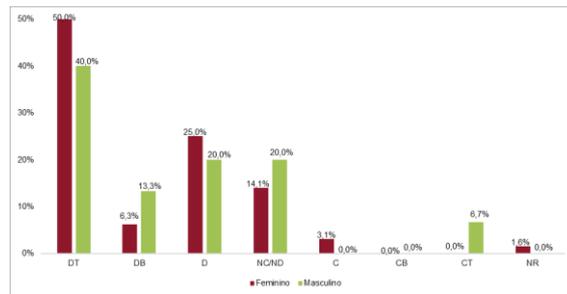
A condição da comunidade LGBTQIA+ só pode melhorar quando começar a ocupar posições importantes dentro do sistema



Comportamentos homossexuais entre dois homens é algo que simplesmente está errado



Comportamentos homossexuais entre duas mulheres é algo que simplesmente está errado

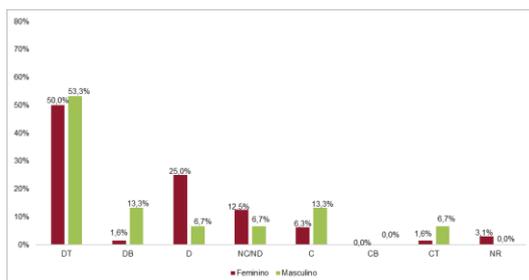


DT – Discordo totalmente; DB – Discordo bastante; D – Discordo; NC/ND – Não concordo, nem discordo; C – Concordo; CB – Concordo Bastante; CT – Concordo Totalmente, NR/Branco – Não quero responder/ em branco

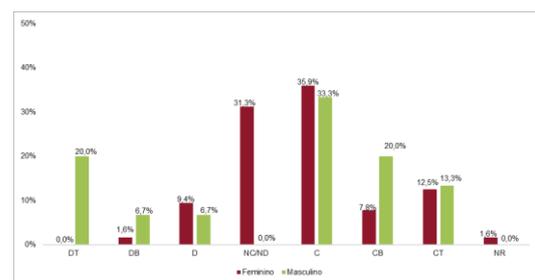
Figura 55. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+

O mesmo se observa na **Figura 55** que apresenta as crenças ou estereótipos sobre a sexualidade.

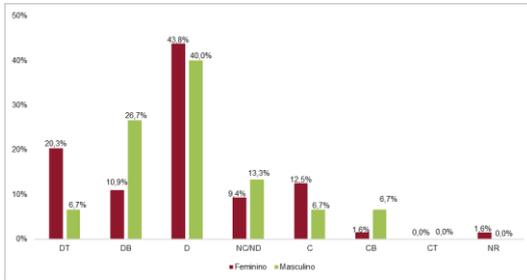
A ideia de casamento entre pessoas do mesmo sexo parece-me ridícula



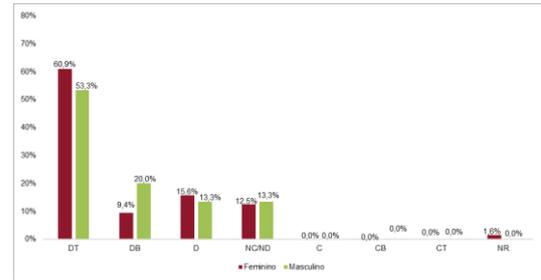
Os avanços conseguidos em relação a direitos civis da comunidade LGBTQIA+ melhoram de forma geral toda a sociedade



De forma geral, as pessoas na nossa sociedade tratam a comunidade LGBTQIA+ de forma igual



Mulheres que agem como homens deveriam ter vergonha de si próprias.



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 56. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade

9. CARATERIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES DO TERCEIRO SETOR

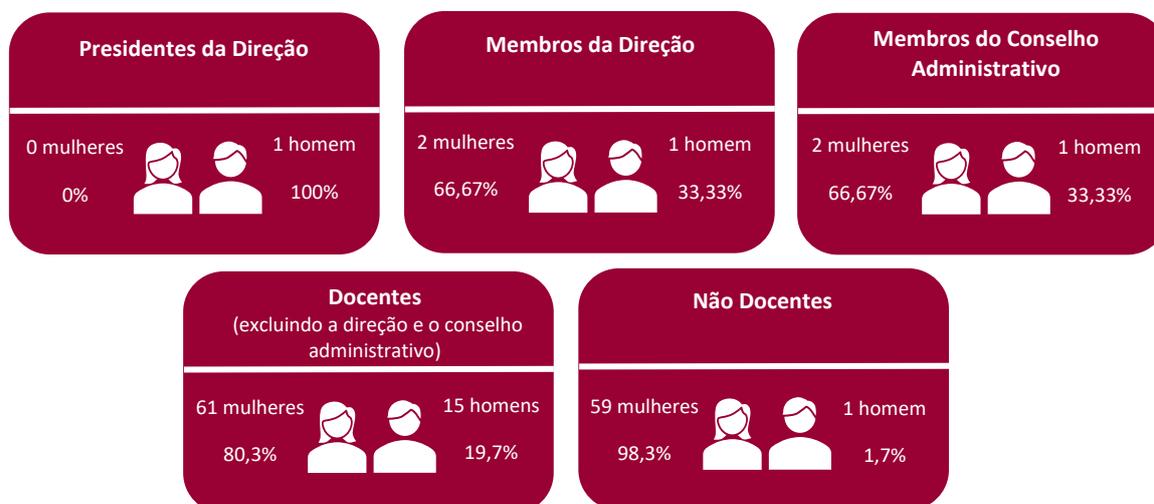
Neste capítulo serão caracterizados os quadros das organizações do terceiro setor, bem como apresentadas e analisadas as respostas obtidas aos inquéritos realizados nas diferentes categorias: educação, saúde e cultura.

Quanto às empresas, foram aproveitados os dados do *Relatório de Diagnóstico do Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*⁴² realizado pela OesteCIM em parceria com a CIG.

9.1. EDUCAÇÃO

Para o inquérito enviado às organizações locais da educação, para responderem entre agosto e setembro de 2022, foi obtida 1 resposta.

Analisando a caracterização dos estabelecimentos educacionais (**Figura 57**), verifica-se que existe 1 Presidente de Direção do sexo masculino. Nos restantes cargos as mulheres são a maioria: Membros da Direção (66,67%), Membros do Conselho Administrativo (66,67%), Docentes (80,3%) e Não Docentes (98,3%).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 57. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)

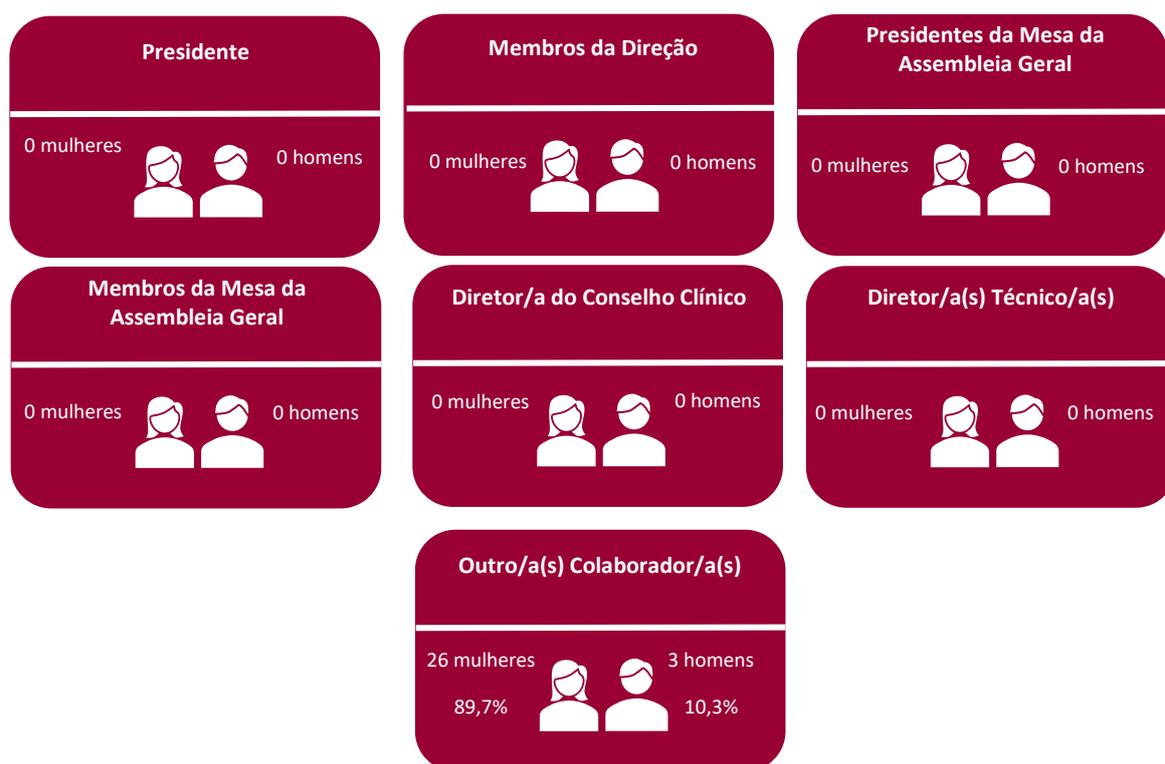
⁴² Acessível em www.oestecim.pt/_uploads/OesteMaisIgual/Relatorio.pdf

9.2. SAÚDE

Para o inquérito enviado às organizações locais da saúde, para responderem entre agosto e setembro de 2022, foram obtidas quatro respostas.

Nos estabelecimentos de saúde verifica-se a inexistência de Presidentes, de Membros da Direção, Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, Membros da Mesa da Assembleia Geral, Diretor/a do Conselho Clínico e Diretores/as Técnicos/as (**Figura 58**).

As mulheres dominam no cargo Outras/os Colaboradoras/os (89,7%).



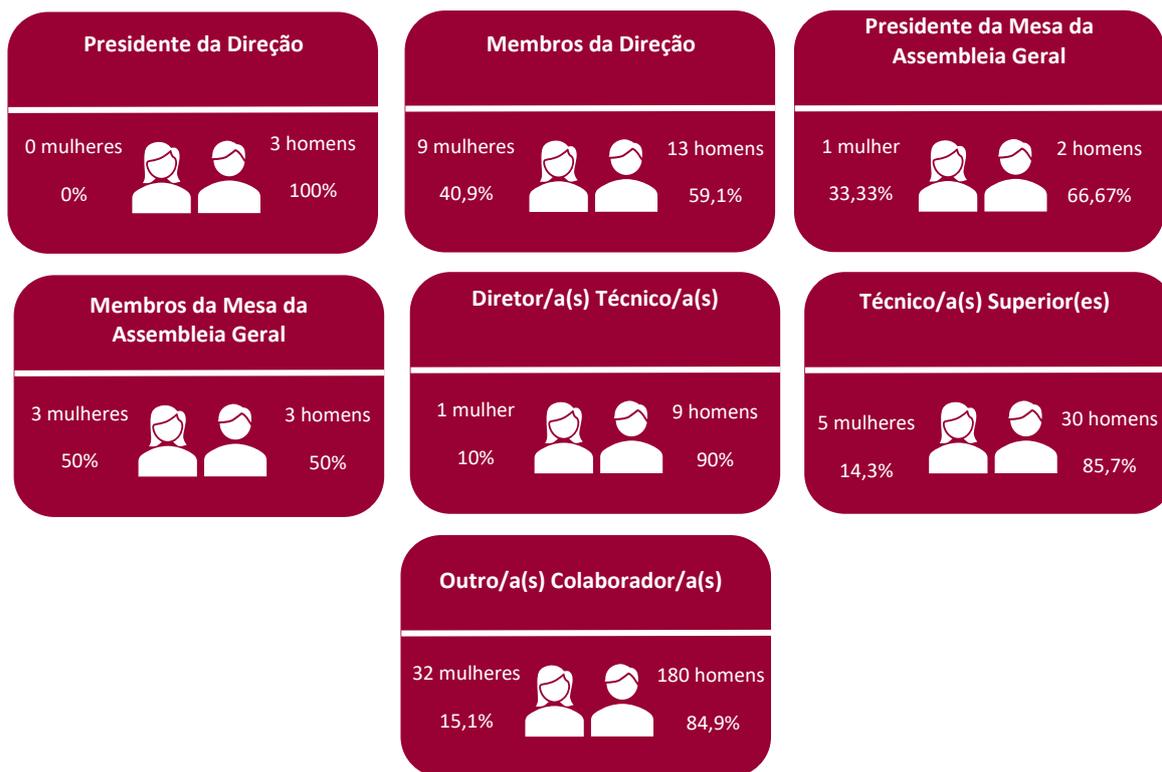
Fonte: inquérito, 2022

Figura 58. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %)

9.3. CULTURA

Para o inquérito enviado às organizações locais da cultura, para responderem entre agosto e setembro de 2022, foram obtidas três respostas.

Os estabelecimentos culturais (**Figura 59**) são compostos por uma maior proporção do sexo masculino em quase todos os cargos, com a exceção dos/as Membros da Mesa da Assembleia Geral (50% de mulheres e 50% de homens). Assim, a proporção de do sexo masculino nos diferentes cargos são: Presidentes da Direção (100%), Membros da Direção (59,1%), Presidentes da Mesa da Assembleia Geral (66,67%), Diretores Técnicos (90%), Técnicos Superiores (85,7%), e Outros Colaboradores (84,9%).



Fonte: inquérito, 2022

Figura 59. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %)

9.4. EMPRESAS

Estes dados provêm do *Projeto-piloto de Implementação das Políticas de Igualdade de Género e de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*, cujos inquéritos foram realizados entre agosto e outubro de 2021. Em Arruda dos Vinhos, obtiveram-se 2 respostas.

Todos os/as inquiridos/as consideram que a Igualdade de Género e Não Discriminação e a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal é Muito Importante (**Figura 60**).



Fonte: OesteCIM, 2021

Fonte: OesteCIM, 2021

Figura 60. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas

Relativamente às ações das empresas para fomentar a igualdade e a diversificação da sua força de trabalho, todos discordam que os homens são beneficiados. Relativamente ao uso partilhado da licença de parentalidade, um/uma dos/as inquiridos/as respondeu que concorda totalmente, enquanto que o/a outro/a não tem uma opinião formada. Em relação à diversidade, os/as inquiridos/as concordam que há diversidade de colaboradores/as, mas têm respostas dispares quando questionados sobre a diversidade dos líderes/gestores/as (**Figura 61**).

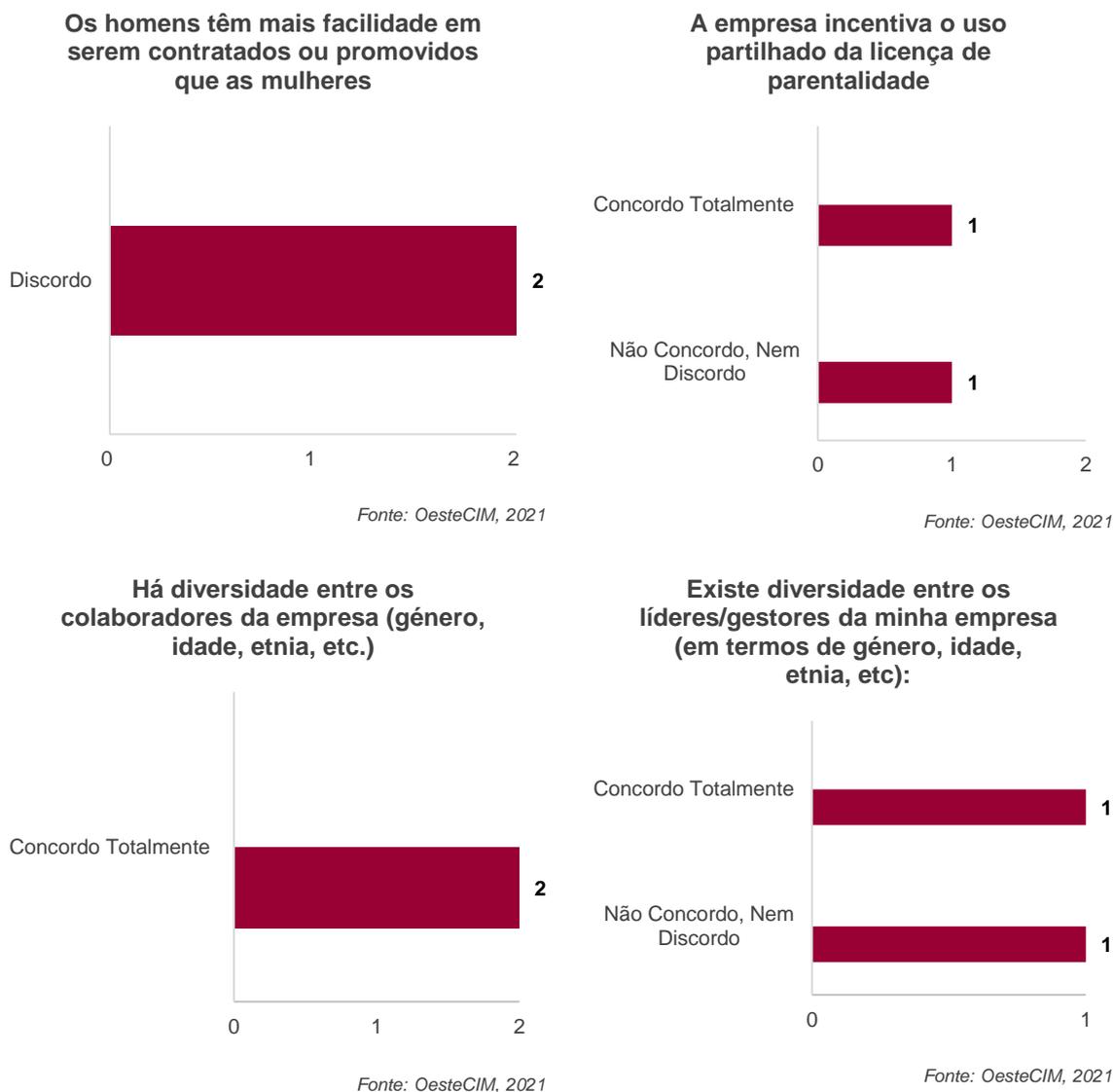


Figura 61. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais

Das empresas inquiridas, uma respondeu que não tem nenhum tipo de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família, enquanto que a outra respondeu que não sabe (**Figura 62**).

A empresa tem/teve políticas, programas e/ou campanhas para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família

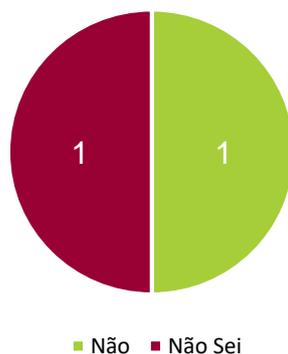


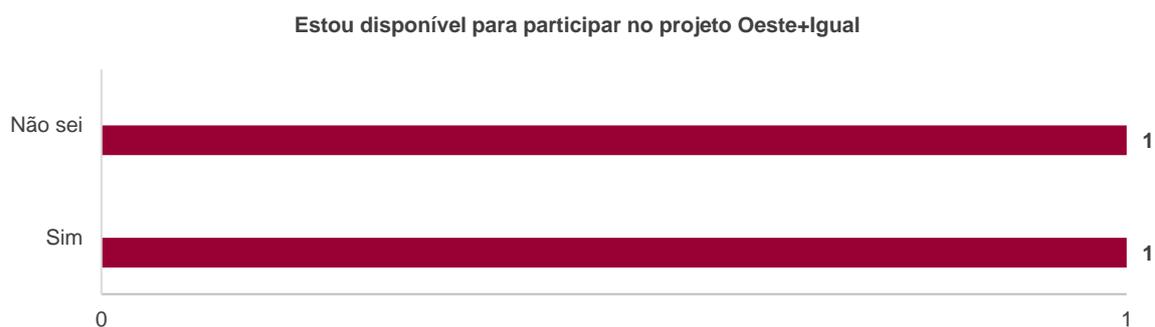
Figura 62. Existência de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família

Todos consideram que não existem diferenças na remuneração ou promoção na carreira por motivos de género.

Não houve respostas nas perguntas:

- Já senti discriminação no trabalho devido ao género (ex. diferenças na remuneração ou promoção);
- A empresa apoia as colaboradoras durante o período de gravidez e no regresso ao trabalho;
- Como avalio a cultura da empresa quanto à Igualdade de Género;
- Como avalio a empresa quanto à Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

Relativamente à disponibilidade em participar ativamente no projeto Oeste+Iguar43, da OesteCIM, uma empresa mostra vontade e a outra não sabe (**Figura 63**).



Fonte: OesteCIM, 2021

Figura 63. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Iguar

Sobre que medidas gostaria de ver implementadas para criar mais Igualdade e Não Discriminação e para melhorar a conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal na região, é sugerido:

- Igualdade para todos e direitos iguais.

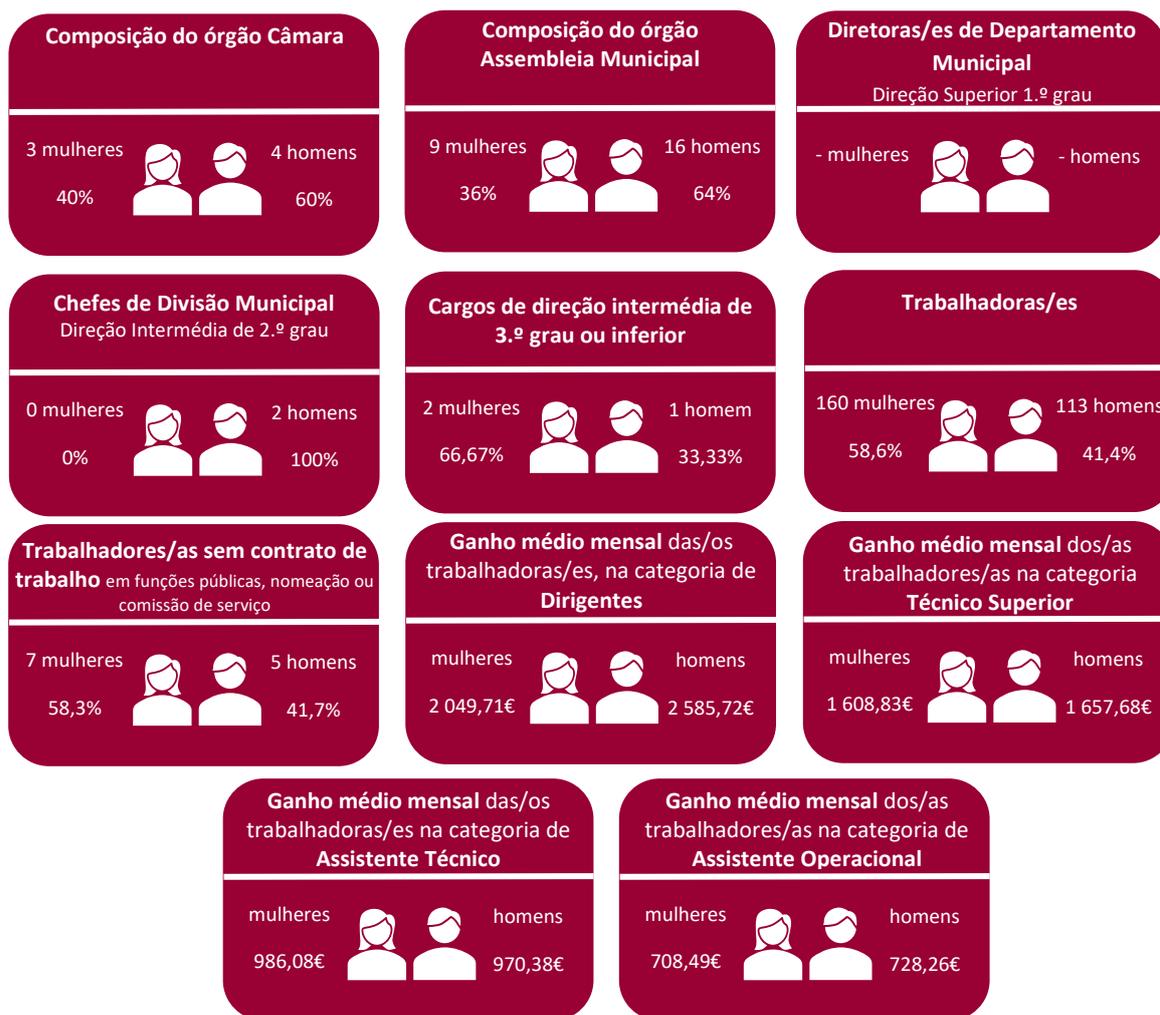
DIAGNÓSTICO DO MUNICÍPIO: VERTENTE INTERNA

10. CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO NA SUA RELAÇÃO COM A CIG

No âmbito da igualdade e da não discriminação, o município de Arruda dos Vinhos assinou um protocolo de cooperação com a CIG a 25 de outubro de 2012, 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 usufruiu de um protocolo para a territorialização da rede nacional de apoio às vítimas de violência doméstica assinado a 5 de fevereiro de 2019 (**Quadro 50**). O município teve um Plano Municipal para a Igualdade e Não Discriminação vigente entre 2014 e 2018, e também aderiu à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local. Os/as Conselheiros/as Locais para a Igualdade estão nomeados o interno (funcionário da câmara) mas, a Equipa para a Igualdade na Vida Local, não foi nomeada. Até ao momento o município ainda não concorreu ao “Prémio Viver em Igualdade” nem aderiu ao “Portugal Concilia (Simplex)” - **Anexo I**.

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 Arruda dos Vinhos, tendo por base a informação cedida pelo município, bem como o balanço social.



Fonte: Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, 2022

Figura 64. Caracterização da autarquia (n.º e %)

12. PRÁTICAS E VALORES DE (DES)IGUALDADES DA AUTARQUIA

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

Nas políticas de missão e estratégia, o município cumpre todas as políticas com vista a um tratamento igualitário entre todas as pessoas que nele trabalham (**Quadro 53**).

| Política | Sim | Não |
|---|-----|-----|
| A autarquia tem uma política interna para a igualdade e não discriminação? | ✓ | |
| Na autarquia existe um plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens? | ✓ | |
| A autarquia possui uma política anti assédio sexual, anti violência de género, ou equivalente? | ✓ | |
| Na comunicação interna, a autarquia tem em consideração o princípio de igualdade e não discriminação em função do género 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 dos/as trabalhadores/as, em matéria de igualdade e não discriminação em função do género? | ✓ | |
| As estratégias relativas à igualdade entre mulheres e homens são praticadas e defendidas ao mais alto nível hierárquico da autarquia? | ✓ | |

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 53. Políticas de missão e estratégia

Relativamente ao recrutamento e seleção, todos os critérios e procedimentos de recrutamento e seleção de recursos humanos são inclusivos em questões de género (**Quadro 54**).

| Política | Sim | Não |
|---|-----|-----|
| A autarquia proporciona às pessoas responsáveis pelas entrevistas de recrutamento e seleção, formação/ orientação para prevenir enviesamentos com base em estereótipos de género? | ✓ | |
| São encorajadas candidaturas e seleção de mulheres para trabalhos maioritariamente atribuídos aos homens e vice-versa? | ✓ | |

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 54. 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 (**Quadro 55**).

| Política | Sim | Não |
|---|-----|-----|
| A autarquia tem uma política de formação que abrange todos/as os/as trabalhadores/as? | ✓ | |
| A autarquia integra, na formação providenciada, algum módulo relacionado com a temática da igualdade de género? | ✓ | |

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 55. Políticas de formação

Em relação às funções e remunerações o género das pessoas que trabalham na câmara não influencia a função desempenhada nem a remuneração recebida (**Quadro 56**).

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

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 56. Análise de funções e remunerações

Quanto ao desenvolvimento de carreira (**Quadro 57**), as pessoas nomeadas para cargos de chefia têm presente o princípio da igualdade e não discriminação e existem procedimentos que garantem a igualdade de oportunidades na promoção e mobilidade nas carreiras.

| Política | Sim | Não |
|--|-----|-----|
| Encontram-se definidos critérios de mobilidade horizontal e vertical, que asseguram igualdade de oportunidades de carreira entre géneros? | ✓ | |
| A autarquia, quando nomeia uma pessoa para um cargo de chefia ou órgão de decisão, tem presente o princípio da igualdade e não discriminação em função do género? | ✓ | |
| A autarquia implementa procedimentos que garantam iguais oportunidades de promoção e progressão na carreira para profissões predominantemente femininas ou masculinas? | ✓ | |

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 57. Desenvolvimento de carreira

Na conciliação entre trabalho, pessoa e família, a autarquia cumpre todos os procedimentos com vista a facilitar a vida das pessoas (**Quadro 58**).

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

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar

Relativamente ao diálogo social e participação (**Quadro 59**), a autarquia respondeu “Não se aplica”.

| Política | Sim | Não | Não se aplica |
|--|-----|-----|---------------|
| A autarquia incentiva as/os trabalhadoras/es a apresentarem sugestões no domínio do recrutamento, da igualdade de género, da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e da proteção na parentalidade? | | | ✓ |
| A autarquia incentiva os/as trabalhadores/as a apresentarem sugestões no domínio da avaliação de desempenho, da política de progressão e desenvolvimento de carreiras? | | | ✓ |

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 59. Diálogo social e participação

Todas as medidas com vista a garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das pessoas são implementadas (**Quadro 60**).

| Política | Sim | Não |
|--|-----|-----|
| A autarquia implementa medidas para garantir o respeito pela dignidade e integridade física e psicológica das/os trabalhadoras/es? | ✓ | |
| Existem na autarquia procedimentos específicos para denúncia e/ou apresentação de queixa em caso de situações de discriminação em função do género? | ✓ | |
| 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> ou outras formas de violência de género no local de trabalho? | ✓ | |

Fonte: inquérito, 2022

Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas

13. AÇÕES DE FORMAÇÃO/ SENSIBILIZAÇÃO

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

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

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

As ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, foram frequentadas por 10 docentes a lecionar no concelho.

Por fim, não foram promovidas ações que se dividiram entre 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; mas foram realizadas 15 ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas.

LISTA DE INDICADORES DE IGUALDADE A NÍVEL LOCAL

Analisando sucintamente as composições fornecidas pelo município de Arruda dos Vinhos (**Anexo II**), pode-se verificar que se destaca o sexo masculino nas categorias superiores da autarquia e nos/as Chefes de Divisão Municipal. O sexo feminino sobressai nos/as Cargos de Direção Intermédia e no total de trabalhadores/as.

O ganho médio mensal dos trabalhadores é superior ao das trabalhadoras em quase todas as categorias, com a exceção da categoria de Assistente Técnico/a. Quanto à composição das Organizações, sobressai o sexo masculino em quase todas as categorias.

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

Relativamente ao número de estudantes por curso, destaca-se o sexo feminino no curso de Línguas e Humanidades e Artes Visuais.

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

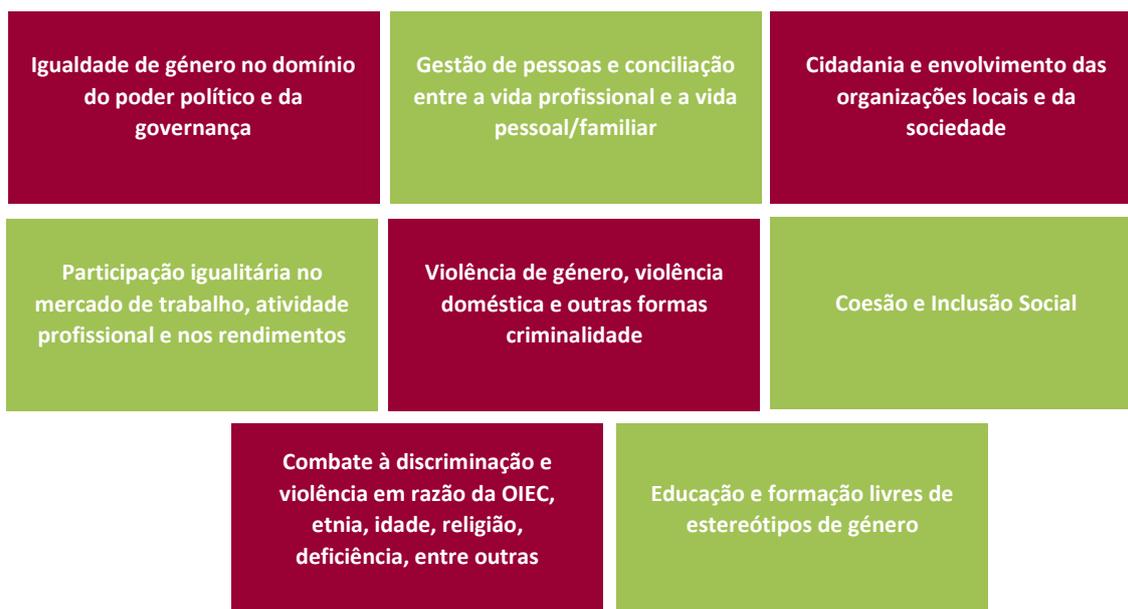
NECESSIDADES E ÁREAS DE INTERVENÇÃO PRIORITÁRIAS

A realização do diagnóstico ao território de Arruda dos Vinhos, 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;
- Elevada população a contrato a termo/prazo;
- Incapacidade de renovação da população ativa;
- Menor número de mulheres empregadoras/empreendedoras;
- Desigualdade salarial entre homens e mulheres, em favorecimento, 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 Arruda dos Vinhos.

Neste sentido, assinalam-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 - FICHA DE CARATERIZAÇÃO 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 | Sim |
| b. Edição do Plano (1.º, 2.º, etc) | 1.º |
| c. Período de vigência do atual Plano | 2014 - 2018 |
| d. Conselheira/o(s) Local(ais) para a igualdade nomeada/o(s) | Sim (Anexo V) |
| e. Equipa para a Igualdade na Vida Local | Não |
| f. Protocolo de cooperação com a CIG assinado | Sim (Anexo III) |
| g. Data de assinatura (do protocolo) | 25/10/2012 |
| h. Renovação (caso tenha havido renovação) | Não |
| i. Protocolo para uma estratégia de combate à violência doméstica e de género | Sim (Anexo IV) |
| B) Prémio Viver em Igualdade | |
| a. A autarquia concorreu ao prémio | Não |
| b. A autarquia ganhou o prémio | - |
| c. Ano(s) em que foi distinguida | - |
| d. A autarquia ganhou menção honrosa | - |
| e. Ano(s) em que foi distinguida | - |
| C) Dados complementares para poderem ser consultados por cidadãs e cidadãos | |
| a. Nome(s) da/o(s) Conselheira/o(s) Local(ais) para a Igualdade nomeada/o(s) | Dr.ª Carla Munhoz Pinheiro – Vereadora da Câmara Municipal Dr. Ricardo Lapas – Chefe da Unidade Social de Saúde, de Desporto e Associativismo Dr.ª Marta Leite – Técnica Superior de Educação Social Dr.ª Cristina Domingos – Técnica Superior de Serviço Social Dr.ª Ana Leite – Técnica Superior de Serviço Social Dr.ª Núria Bexiga – Técnica Superior de Psicologia |
| b. Equipa para a Igualdade na Vida Local | Não |

| | |
|--|-----|
| c. Nome das pessoas envolvidas na equipa, contactos e cargos na estrutura da Câmara, ou outro(s) | - |
| D) Protocolos e programas | |
| a. Adesão à Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e Homens na Vida Local | Sim |
| b. Adesão ao Portugal Concilia (Simplex) | Não |

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

| n.º | Indicador | Homens | Mulheres | Diferença (M-H) |
|-----|--|--------|----------|-----------------|
| 1 | Composição do Órgão da Câmara, em 2022 (n.º) | 4 | 3 | -1 |
| 2 | Composição do Órgão Assembleia Municipal, em 2022 (n.º) | 16 | 9 | -7 |
| 3 | Diretores/as Municipais, por sexo (Direção Superior de 1.º grau) / se aplicável, em 2022 (n.º) | n.a. | n.a. | n.a. |
| 4 | Diretoras/es de Departamento Municipal, por sexo (Direção intermédia de 1.º grau), em 2022 (n.º) | n.a. | n.a. | n.a. |
| 5 | Chefes de Divisão Municipal, por sexo, (Direção Intermédia de 2.º grau), em 2022 (n.º) | 2 | 0 | -2 |
| 6 | Cargos de direção intermédia de 3.º grau ou inferior, por sexo, em 2022 (n.º) | 1 | 2 | 1 |
| 7 | Trabalhadoras/es, por sexo, por cada Direção, Departamento Municipal, e/ou Divisão Municipal, na Câmara Municipal, em 2022 (n.º) | 113 | 160 | 47 |
| | Órgão Aut.-PQ | | | |
| | ❖ Serviço de Informática e Telecomunicações | 0 | 1 | 1 |
| | ❖ Gabinete de Auditoria e Controlo Interno | 1 | 0 | -1 |
| | ❖ Gabinete Jurídico e Contencioso | 1 | 3 | 2 |
| | ❖ Serviço Municipal de Proteção Civil | 1 | 2 | 1 |
| | Órgãos Aut. -PNS | | | |
| | ❖ Gabinete de Apoio ao Executivo Municipal | 2 | 0 | -2 |
| | Órgãos Aut. -PQ - apoio GAP | | | |
| | ❖ Gabinete de Apoio ao Executivo Municipal | 0 | 1 | 1 |

| n.º | Indicador | Homens | Mulheres | Diferença (M-H) |
|---|--|--------|----------|-----------------|
| DFRH- PQ Divisão Financeira e de Recursos Humanos | | | | |
| | ❖ Secção de Contabilidade | 0 | 4 | 4 |
| | ❖ Subunidade orgânica apoio administrativo à Secção Gestão Patrimonial | 0 | 1 | 1 |
| | ❖ Secção de Aprovisionamento | 1 | 2 | 1 |
| | ❖ Tesouraria | 0 | 2 | 2 |
| | ❖ Armazém | 1 | 1 | 0 |
| | ❖ Secção de Recursos Humanos | 0 | 4 | 4 |
| DFRH - Dirigente Unidade de Educação, Cultura, Turismo e Juventude | | | | |
| | ❖ Divisão Financeira e de Recursos Humanos | 1 | 0 | -1 |
| UECTJ- PQ Unidade de Educação, Cultura, Turismo e Juventude | | | | |
| | ❖ Subunidade Orgânica Apoio Administrativo ao AEJIA (Agrupamento de Escolas e Jardim de Infância de Arruda dos Vinhos) | 0 | 2 | 2 |
| | ❖ Setor de Educação | 5 | 2 | -3 |
| | ❖ Pessoal não docente | 1 | 60 | 59 |
| | ❖ Subunidade orgânica apoio administrativo ao Setor Educação | 0 | 1 | 1 |
| | ❖ Setor Cultural e de Turismo | 6 | 14 | 8 |
| | ❖ Serviço Educativo e Cultural | 0 | 1 | 1 |
| UECTJ- Dirigente | | | | |
| | ❖ Unidade Educação, Cultura, Turismo e Juventude | 0 | 1 | 1 |

| n.º | Indicador | Homens | Mulheres | Diferença (M-H) |
|-----|--|--------|----------|-----------------|
| | Trans. Pessoal Escolas- PQ | | | |
| | ❖ Subunidade Orgânica Apoio Administrativo ao AEJIA | 0 | 1 | 1 |
| | ❖ Pessoal não docente | 0 | 1 | 1 |
| | DOAQV – PQ Divisão de Obras Ambiente e Qualidade de Vida | | | |
| | ❖ Secção Apoio Administrativo | 2 | 8 | 6 |
| | ❖ Serviço de Fiscalização Municipal | 2 | 0 | -2 |
| | ❖ Serviço de Fiscalização e Sanidade Animal | 2 | 1 | -1 |
| | ❖ Subunidade orgânica apoio administrativo, setores operacionais | 0 | 2 | 2 |
| | ❖ Setor Obras Municipais | 35 | 6 | -29 |
| | ❖ Setor de Ambiente e Qualidade de Vida | 13 | 13 | 0 |
| | ❖ Setor Máquinas, Viaturas, Transportes, e oficinas | 25 | 0 | -25 |
| | ❖ Gabinete de Apoio Técnico | 3 | 3 | 0 |
| | ❖ Gab.inf. Geográfica, Topografia, Desenho Cartografia | 2 | 0 | -2 |
| | DOAQV - Dirigente | | | |
| | ❖ Divisão de Obras, Ambiente e Qualidade de Vida | 1 | 0 | -1 |
| | USSDA- PQ- Unidade Social, de Saúde, de Desporto | | | |
| | ❖ Secção Apoio Administrativo | 0 | 3 | 3 |
| | ❖ Setor Social e Saúde | 2 | 4 | 2 |

| n.º | Indicador | Homens | Mulheres | Diferença (M-H) |
|--|---|-----------|-----------|-----------------|
| | ❖ Setor de Desporto | 3 | 3 | 0 |
| USSDA - Dirigente | | | | |
| | ❖ Unidade Social, de Saúde, Desporto e Associativismo | 1 | 0 | -1 |
| UAM – PQ Unidade Administrativa de Modernização | | | | |
| | ❖ Secção Expediente e Apoio aos Órgãos Autárquicos | 0 | 3 | 3 |
| | ❖ Secção Arquivo, Documentação e Reprografia | 2 | 1 | -1 |
| | ❖ Subunidade Orgânica apoio administrativo ao BUA | 0 | 1 | 1 |
| | ❖ Balcão Único de Atendimento | 0 | 4 | 4 |
| | ❖ Gabinete de Comunicação e Imagem | 0 | 2 | 2 |
| | ❖ Gabinete de Apoio às Empresas | 0 | 1 | 1 |
| UAM- Dirigente | | | | |
| | ❖ Unidade Administrativa e de Modernização | 0 | 1 | 1 |
| 8 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Dirigentes, em 2022 (€) | 2 585,72€ | 2 049,71€ | -536,01€ |
| 9 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Técnico/a Superior, em 2022 (€) | 1 657,68€ | 1 608,83€ | -48,85€ |
| 10 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Técnica/o, em 2022 (€) | 970,38€ | 986,08€ | 15,7€ |
| 11 | Ganho médio mensal dos/as trabalhadores/as da Câmara Municipal, por sexo, na categoria de Assistente Operacional, em 2022 (€) | 728,26€ | 708,49€ | -19,77€ |

| n.º | Indicador | Homens | Mulheres | Diferença (M-H) |
|-----|--|--------|----------|-----------------|
| 12 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, na polícia municipal (agentes), em 2022 (€) | n.a. | n.a. | n.a. |
| 13 | Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es da Câmara Municipal, por sexo, noutras categorias/funções (AEC's; AAAF), em 2022 (€) | n.a. | n.a. | n.a. |
| 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), em 2022 (n.º) | 5 | 7 | 2 |
| 15 | Presidentes de Direção, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) | 4* | 0* | -4* |
| | Agrupamentos escolares | 1 | 0 | -1 |
| | Entidades de saúde | 0 | 0 | 0 |
| | Associações culturais | 3 | 0 | -3 |
| 16 | Membros das Direções, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) | 14* | 11* | -3* |
| | Agrupamentos escolares | 1 | 2 | 1 |
| | Entidades de saúde | 0 | 0 | 0 |
| | Associações culturais | 13 | 9 | -4 |
| 17 | Presidentes da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) | 2* | 1* | -1* |
| | Agrupamentos escolares | n.a. | n.a. | n.a. |
| | Entidades de saúde | 0 | 0 | 0 |
| | Associações culturais | 2 | 1 | -1 |
| | Membros da Mesa da Assembleia Geral, por sexo, nas organizações, em 2022 (n.º) | 3* | 3* | 0* |
| | Agrupamentos escolares | n.a. | n.a. | n.a. |

| n.º | Indicador | Homens | Mulheres | Diferença (M-H) |
|-----|--|------------|----------|-----------------|
| 18 | Entidades de saúde | 0 | 0 | 0 |
| | Associações culturais | 3 | 3 | 0 |
| 19 | Diretoras/es Técnicas/os das Organizações, por sexo, em 2022 (n.º) | 9* | 1* | -8* |
| | Agrupamentos escolares | n.a. | n.a. | n.a. |
| | Entidades de saúde | 0 | 0 | 0 |
| | Associações culturais | 9 | 1 | -8 |
| 20 | Representação de mulheres empregadoras no concelho, em 2019 (%) | 8,6%** | 3,3%** | -5,3%** |
| 21 | Diferencial entre ganho médio de mulheres e de homens, no concelho, em 2020 (€) | 1 170,2€** | 1000€** | -170,2€** |
| 32 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências e tecnologias, em 2020/21 (n.º) | 118** | 98** | -20** |
| 33 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de línguas e humanidades, em 2020/21 (n.º) | 11** | 22** | 11** |
| 34 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de ciências socioeconómicas, em 2020/21 (n.º) | 63** | 49** | -14** |
| 35 | Estudantes a frequentar cursos científico-humanísticos de artes visuais, em 2020/21 (n.º) | 47** | 66** | 19** |
| 37 | Rapazes e raparigas praticantes de desporto escolar | 53 | 42 | -11 |
| 38 | Rapazes/homens e de raparigas/mulheres praticantes de desportos federados. | 335 | 40 | -295 |

| n.º | Indicador | Valor |
|-----|---|-------|
| 22 | Taxa de cobertura de creches, em 2022 (%) | 55,9% |
| 23 | Taxa de cobertura de jardins de infância da rede pública, em 2022 (%) | 84,9% |
| 24 | Taxa de cobertura de centros de dia, em 2022 (%) | 3,5% |

| n.º | Indicador | Valor |
|------------|--|--------------|
| 25 | Taxa de cobertura de serviços de apoio domiciliário, em 2022 (%) | 3,5% |
| 26 | Taxa de cobertura de ERPI, em 2022 (%) | 10,9% |
| 27 | Estruturas/resposta de atendimento a vítimas de violência contra as mulheres e violência doméstica, em 2022 (n.º) | 3 |
| 28 | 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, em 2022 (n.º) | 0 |
| 29 | 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, em 2022 (n.º) | 0 |
| 30 | Docentes que frequentaram ações de formação certificadas em igualdade de género, nomeadamente, sobre os Guiões Educação, Género e Cidadania, a lecionar no concelho, em 2022 (n.º) | 10 |
| 31 | 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, em 2022 (n.º) | 0 |
| 36 | Ações de alfabetização e de capacitação para a utilização das TIC, destinadas a mulheres idosas, em 2022 (n.º) | 15 |

n.a. – não aplicável,

s.i. – sem informação

** dados retirados dos inquéritos 2022*

*** dados retirados da DGEEC e do INE*

ANEXO III – PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO COM A CIG ASSINADO



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



Handwritten signature and initials in the top right corner.

PROTOCOLO DE COOPERAÇÃO

ENTRE A

COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO

E O

MUNICÍPIO DE ARRUDA DOS VINHOS

Entre:

O Município de Arruda dos Vinhos, pessoa coletiva nº 505307685, com sede em Largo Miguel Bombarda, 2630-112 Arruda dos Vinhos, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal, Carlos Manuel Cruz Lourenço, com domicílio necessário neste edifício, doravante designado por Município de Arruda dos Vinhos;

E

A COMISSÃO PARA A CIDADANIA E IGUALDADE DE GÉNERO, com sede na Avenida da República, nº 32, 1.º Andar, 1050-193 Lisboa, titular do Cartão de Identificação de Pessoa Coletiva nº 600082598, representada neste ato pela sua Presidente, Maria de Fátima Abrantes Duarte, com poderes para o ato de acordo com a alínea m) do nº 1 do artigo 7.º da Lei nº2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro, adiante designada por CIG;

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

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

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

Considerando que a implementação da estratégia de integração da perspectiva de género nas políticas e ações promovidas pelos Municípios não só contribuirá para promover uma



igualdade efetiva entre mulheres e homens e responder melhor às necessidades e aspirações das diferentes categorias de cidadãos e cidadãs, mas também terá como consequência uma melhor utilização dos recursos humanos e financeiros, uma melhor qualidade da tomada de decisão e um melhor funcionamento da democracia;

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

Considerando que é atribuição dos Municípios atender aos interesses próprios, comuns e específicos das populações respetivas, designadamente nas áreas de intervenção previstas na Lei nº 169/99, de 18 de setembro, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 5-A/2002, de 11 de janeiro;

Considerando que a Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género tem por missão garantir a execução das políticas públicas no âmbito da cidadania e de promoção e defesa da igualdade de género, nos termos do nº 1 do artigo 2.º do Decreto-Regulamentar nº1/2012, de 6 de janeiro, e que, nos termos do nº2 do mesmo artigo, a CIG deve promover a educação para a cidadania e a realização de ações tendentes à tomada de consciência cívica relativamente à identificação das situações de discriminação e das formas de erradicação das mesmas, bem como promover ações que facilitem uma participação paritária na vida económica, social, política e familiar, e que, nos termos do mesmo dispositivo legal, incumbe ainda à CIG prestar assistência técnica a iniciativas na área da cidadania e igualdade de género promovidas por outras entidades;

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

Considerando que os Municípios, pela sua proximidade com as populações, se configuram como impulsionadoras e agentes de desenvolvimento e se apresentam, por isso, como

entidades privilegiadas para a concretização de ações e medidas que tenham como objetivo a promoção da política de Igualdade de Género e de Oportunidades;

Considerando ainda que o Município de Arruda dos Vinhos, promotor da Rede Social concelhia, constitui uma parceria local efetiva que visa garantir maior eficácia e eficiência nas respostas sociais e rapidez na resolução dos problemas das pessoas e suas famílias, que integra nos seus princípios de ação o Princípio da Igualdade de Género (artigo 10º do Decreto Lei nº 115/2006, de 14 de junho), composto por entidades parceiras do CLAS representativas de áreas chave de intervenção,

É celebrado o presente Protocolo de Colaboração que se regerá pelas seguintes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMEIRA

(Objeto)

Constitui objeto do presente Protocolo a promoção de:

- a) Intervenções proactivas em benefício das mulheres, para que participem mais e com melhores resultados na esfera pública, incluindo o reforço de competências para a autonomia económica e para a participação nos processos de decisão;
- b) Intervenções proactivas em benefício dos homens para que participem mais e com melhores resultados na esfera privada, incluindo o reforço de competências para a autonomia individual;
- c) Intervenções proactivas que visem tornar igualmente amigável, para homens e para mulheres, qualquer atividade humana socialmente útil e que permitam repartir igualmente entre uns e outras o tempo de trabalho pago e não pago;
- d) Intervenções de reforço de competências básicas para a vida de todas as pessoas, intervenções para o exercício efetivo e permanente da cidadania democrática em qualquer situação do quotidiano.

CLÁUSULA SEGUNDA

(Obrigações dos Outorgantes)

1-As partes comprometem-se a:

- a) Concretizar as ações definidas no presente protocolo e zelar pelo seu cumprimento, através da disponibilização dos recursos humanos e materiais necessários à sua efetivação;
- b) Colaborar na dinamização de ações de formação e informação dirigidas à comunidade sobre esta problemática, assim como na divulgação deste Protocolo;
- c) Designar um/a ou mais interlocutores/as, que se articulem de forma célere e eficaz e que promovam a monitorização do presente Protocolo.

CLÁUSULA TERCEIRA

(Obrigações do Município de Arruda dos Vinhos)

Compete ao Município de Arruda dos Vinhos promover o desenvolvimento integrado da perspetiva de género e de igualdade de oportunidades nas políticas municipais como forma de aprofundar a efetiva igualdade entre mulheres e homens, através das seguintes medidas:

- a) Adotar um Plano Municipal para a Igualdade entre Mulheres e Homens que integre a perspetiva de género, enquanto estratégia, no quadro da definição, execução e avaliação das políticas e ações desenvolvidas pelo Município de Arruda dos Vinhos;
- b) Nomear um/a Conselheiro/a Local para a Igualdade, que assegure a consultoria na definição de medidas com vista à integração de uma perspetiva de género nas decisões e ações a implementar pelo Município, bem como a dinamização, concretização, coordenação, acompanhamento e avaliação de políticas e ações concertadas nesta matéria, no quadro da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2010, de 25 de maio, que define o estatuto aplicável às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade;
- c) Consolidar uma estrutura e/ou mecanismo de suporte à promoção da Igualdade de Género e de Oportunidades, dotando-os com os recursos necessários à execução das

ações destinadas à implementação de medidas, no âmbito da sua gestão e intervenção de política local;

- d) Sensibilizar os/as funcionários/as e agentes do Município para as consequências que os seus procedimentos e práticas têm sobre as mulheres e os homens a que as mesmas são destinadas, com vista a encorajar e fomentar a mudança;
- e) Facilitar e/ou promover ações de formação e de sensibilização dirigidas aos/às funcionários/as e agentes municipais, munícipes e entidades parceiras de forma a capacitá-los/as e empoderá-los/as na promoção da igualdade de género e de oportunidades;
- f) Analisar as políticas implementadas pelo Município de Arruda dos Vinhos em função do seu impacto sobre cada sexo;
- g) Sensibilizar interna e externamente para a representação equilibrada dos dois sexos na designação para todos os cargos e funções organizacionais;
- h) Promover o esclarecimento e sensibilização das populações e das entidades locais sobre a Igualdade de Género e de Oportunidades, nomeadamente, através da integração desta perspetiva nas suas atividades;
- i) Prestação de informação e encaminhamento de pessoas vítimas de violência doméstica e de género;
- j) Reforçar a veiculação de uma representação equilibrada dos dois sexos nos textos e nas imagens utilizadas pelo Município, a nível interno e na relação com os/as munícipes e entidades locais;
- k) Promover ações para a conciliação entre a vida profissional e a pessoal/familiar de mulheres e homens que residam e/ou trabalhem no concelho de Arruda dos Vinhos;
- l) Manter contactos regulares e permanentes com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género sobre as atividades referidas nas alíneas.

CLÁUSULA QUARTA

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

Compete à Comissão para a Cidadania e para a Igualdade de Género:

- a) Formar os/as funcionário/as a designar pelo Município;

- b) Prestar apoio técnico ao plano de trabalho na execução do Plano Municipal para a Igualdade de Género e outras atividades que se enquadrem na área da Igualdade de Oportunidades;
- c) Fornecer material informativo e formativo de apoio ao cumprimento deste Protocolo (publicações, vídeos, exposições, etc.);
- d) Apoiar a prestação de informação técnica, pela autarquia, na área da Igualdade entre Mulheres e Homens e de Oportunidades;
- e) Promover, junto do Município, a divulgação de experiências na área da Igualdade de Género e de Oportunidades, desenvolvidas por outras autarquias e organizações ao nível nacional e comunitário.

CLÁUSULA QUINTA
(Alterações ao Protocolo)

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

CLÁUSULA SEXTA
(Comunicações a efetuar)

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

- a) Comunicações de e para o Primeiro Outorgante: Presidente da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, Largo Miguel Bombarda, 2630-112 Arruda dos Vinhos;
- b) Comunicações de e para o Segundo Outorgante: Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade do Género, Avenida da República, nº 32, 1º Andar, 1050-193 Lisboa.

CLÁUSULA SÉTIMA
(Comissão de acompanhamento)

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

CLÁUSULA OITAVA
(Incumprimento)

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

CLÁUSULA NONA
(Duração do Protocolo)

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

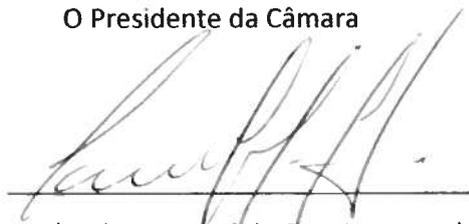
O presente Protocolo é feito em duplicado, valendo os dois como originais, os quais vão ser assinados pelas outorgantes, sendo um exemplar entregue a cada uma das partes.

Edifício sede da Oeste CIM, 25 de Outubro de 2012

Pelo Município de Arruda dos Vinhos

Pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

O Presidente da Câmara



(Carlos Manuel da Cruz Lourenço)

A Presidente



(Fátima Duarte)

**ANEXO IV - PROTOCOLO PARA UMA ESTRATÉGIA DE
COMBATE À VIOLÊNCIA DOMÉSTICA E DE GÉNERO**

Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP

Para aderir ao Protocolo assinado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, no dia 5 de fevereiro de 2019, o Município que pretende aderir, deverá preencher esta ficha de adesão.

FICHA DE ADESÃO

Concelho | ARRUDA DOS VINHOS

Distrito | LISBOA

Responsável pelo acompanhamento do protocolo

| | |
|--------|------------------------------|
| Nome | CARLA TERESA MUNHOZ PINHEIRO |
| Função | VEREADORA |

Conselheira/o para a Igualdade

Sim

Não

| | | |
|-----------|----------|---------------------|
| Contactos | Telefone | 263 038 372 |
| | e-mail | social@cm-arruda.pt |

Assinatura do/a Presidente do Município

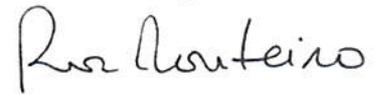
António da Silva

Data de assinatura

22.04.2021



Homologo



Rosa Monteiro



Protocolo de Cooperação

Entre

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

E

Associação Nacional de Municípios Portugueses

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

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

Considerando que:



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

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



Entre:

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

E

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

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

Cláusula Primeira Objetivo

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

Cláusula Segunda Obrigações das partes

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

Handwritten signature and initials



- c) Elaborar uma ferramenta para ser utilizada *online* pela segunda outorgante para efeitos de monitoriza\u00e7\u00e3o, semestral, da execu\u00e7\u00e3o do presente protocolo;
 - d) Disponibilizar a informa\u00e7\u00e3o necess\u00e1ria \u00e0 segunda outorgante para a concretiza\u00e7\u00e3o do objetivo do presente protocolo, designadamente no que se refere \u00e0 Rede Nacional de Apoio \u00e0s V\u00edtimas de Viol\u00eancia Dom\u00e9stica, sem preju\u00edzo da salvaguarda da reserva ou confidencialidade que a mesma envolva.
2. Constituem obriga\u00e7\u00f5es da ANMP, neste \u00e2mbito, as seguintes:
- a) Publicitar, por todos os meios ao seu dispor, o conte\u00fado do presente protocolo e as solu\u00e7\u00f5es resultantes do mesmo junto dos seus associados, por forma a constituir uma bolsa de munic\u00edpios aderentes, promovendo uma cobertura de \u00e2mbito nacional;
 - b) Sensibilizar os seus associados para a necessidade de dar resposta habitacional a v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica que se encontrem em acompanhamento nas respostas de acolhimento de emerg\u00eancia e nas casas de abrigo;
 - c) Promover, junto dos seus associados, uma cultura de oferta de habita\u00e7\u00e3o acess\u00edvel \u00e0s popula\u00e7\u00f5es em situa\u00e7\u00e3o de vulnerabilidade e com necessidades espec\u00edficas de interven\u00e7\u00e3o, nomeadamente v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica.

Cl\u00e1usula Terceira Compromissos dos munic\u00edpios

1. Os munic\u00edpios j\u00e1 aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem envolver-se ativamente na implementa\u00e7\u00e3o de uma pol\u00edtica p\u00fablica de habita\u00e7\u00e3o, com express\u00e3o local e com respostas diferenciadas e articuladas com a Rede Nacional de Apoio \u00e0s V\u00edtimas de Viol\u00eancia Dom\u00e9stica, designadamente:
 - a) Incluir as v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica sinalizadas pelas respostas de acolhimento de emerg\u00eancia e casas de abrigo nas suas prioridades de atribui\u00e7\u00e3o de fogos de habita\u00e7\u00e3o social e ou da disponibiliza\u00e7\u00e3o de outros fogos que detenham no seu patrim\u00f3nio, para arrendamento a baixo custo;
 - b) Na impossibilidade de estabelecer o previsto na al\u00ednea anterior, prestar apoio \u00e0s v\u00edtimas de viol\u00eancia dom\u00e9stica, atrav\u00e9s dos seus servi\u00e7os de a\u00e7\u00e3o social e no \u00e2mbito das suas compet\u00eancias, na procura de habita\u00e7\u00e3o no mercado de arrendamento.
2. Os munic\u00edpios j\u00e1 aderentes ou que venham a aderir ao objetivo do presente protocolo devem designar um/a interlocutor/a dentro do respetivo munic\u00edpio, preferencialmente que coincida com o/a Conselheiro/a Municipal para a Igualdade, para tratamento de



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

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

Cláusula Quarta

Monitorização da execução do protocolo

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

Cláusula Quinta

Encargos

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

Cláusula Sexta

Revisão



Durante o per\u00edodo de vig\u00eancia poder\u00e3o ser introduzidas altera\u00e7\u00f5es ao presente protocolo, por acordo entre as partes, as quais ser\u00e3o formalizadas por aditamento.

Cl\u00e1usula S\u00e9tima Interpreta\u00e7\u00e3o

As partes comprometem-se a resolver entre si, de forma consensual, qualquer d\u00favida ou lacuna, segundo o princ\u00edpio geral mais favor\u00e1vel \u00e0 prossecu\u00e7\u00e3o do objetivo do presente protocolo.

Cl\u00e1usula Oitava Regime transit\u00f3rio

1. O presente protocolo substitui o protocolo de colabora\u00e7\u00e3o estabelecido a 29 de agosto de 2012, entre a ANMP e os ent\u00e3o membros do Governo respons\u00e1veis pelos assuntos parlamentares e igualdade, e administra\u00e7\u00e3o local e reforma administrativa.
2. Para todos os efeitos, presume-se que os munic\u00edpios j\u00e1 aderentes ao protocolo assinado a 29 de agosto de 2012, referido no n\u00b0 1 da presente cl\u00e1usula, mant\u00eam a sua ades\u00e3o ao novo protocolo, salvo manifesta\u00e7\u00e3o expressa em contr\u00e1rio.

Cl\u00e1usula Nona Assinatura e entrada em vigor

O presente protocolo \u00e9 assinado pelas partes em dois exemplares, sendo um exemplar entregue a cada uma, entrando em vigor na data da sua assinatura.

A Primeira Outorgante



A Segunda Outorgante

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

Coimbra, 5 de fevereiro de 2019

Protocolo de Cooperação entre a CIG e a ANMP

Para aderir ao Protocolo assinado entre a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e a Associação Nacional de Municípios Portugueses, no dia 5 de fevereiro de 2019, o Município que pretende aderir, deverá preencher esta ficha de adesão.

FICHA DE ADESÃO

Concelho

Distrito

Responsável pelo acompanhamento do protocolo

| | |
|--------|----------------------|
| Nome | <input type="text"/> |
| Função | <input type="text"/> |

Conselheira/o para a Igualdade

Sim

Não

| | | |
|-----------|----------|----------------------|
| Contactos | Telefone | <input type="text"/> |
| | e-mail | <input type="text"/> |

Assinatura do/a Presidente do Município

Data de assinatura

Imprimir Formulário

Submeter por E-mail

**ANEXO V – DESPACHO DA NOMEAÇÃO DOS/AS
CONSELHEIROS/AS**

DESPACHO N.º 8451 /2022

Vereadora

Data: 09/11/2022

Assunto: Nomeação de Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade

Considerando que:

- A Resolução do Conselho de Ministros n.º 39/2010, de 25 de maio define o quadro de referência do estatuto aplicável, por iniciativa dos municípios, às conselheiras e aos conselheiros locais para a igualdade;
- As conselheiras e os conselheiros locais para a igualdade são nomeados de entre pessoas com perfil adequado, bem como conhecimento e experiência da realidade local nas matérias de igualdade e combate à discriminação;
- São competências das conselheiras e dos conselheiros locais acompanhar e dinamizar a execução das medidas de política local na perspectiva de género, a implementação das medidas previstas nas estratégias locais de promoção da igualdade, nomeadamente o Plano Municipal para a Igualdade, e de prevenção da violência doméstica e outras formas de discriminação, pronunciar-se, quando consultados, relativamente ao impacto de medidas de natureza administrativa, regulamentar ou outras que o município pretenda prosseguir nos domínios transversalizados da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação, apresentar propostas concretas de ação nos domínios referidos anteriormente, divulgar informações sobre a igualdade de género, designadamente nos domínios da educação para a cidadania, da igualdade e não discriminação, da proteção da maternidade e da paternidade, da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar de homens e mulheres, e do combate à violência doméstica e outras formas de discriminação, participar no fórum anual das conselheiras e dos conselheiros locais para a igualdade e assegurar a cooperação do município com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Considerando, ainda, que foi estabelecido um Protocolo de Cooperação entre a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género e o Município de Arruda dos Vinhos, designo, no uso das competências que me foram delegadas pelo despacho n.º 5603/2021-PC, de 21 de Outubro de 2021, e despacho de distribuição de funções n.º 5569/2021-PC, de 21 de Outubro de 2021, como Conselheiras e Conselheiros Locais para a Igualdade: Carla Teresa Munhoz Pinheiro, Vereadora da Câmara Municipal; Dr. Ricardo Lapas, Chefe da Unidade Social, de Saúde, de Desporto e Associativismo; Dr.ª Marta Leite, Técnica Superior de Educação Social; Dr.ª Cristina

Domingos, Técnica Superior de Serviço Social, Dr.^a Ana Leite, Técnica Superior de Serviço Social e Dr.^a Núria Bexiga, Técnica Superior de Psicologia

No uso dos poderes delegados

A Vereadora

CARLA TERESA
MUNHOZ PINHEIRO

Assinado de forma digital por
CARLA TERESA MUNHOZ
PINHEIRO
Dados: 2022.11.09 15:02:17 Z

Carla Teresa Munhoz Pinheiro

ÍNDICE DE MAPAS

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

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Objetivos de 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 Arruda dos Vinhos (%) | 25 |
| Figura 4. Pirâmide etária (n.º) | 28 |
| Figura 5. Nados-vivos, por sexo (n.º) | 33 |
| Figura 6. Nados-vivos, óbitos e saldo natural (n.º) | 34 |
| Figura 7. Taxa bruta de natalidade (‰) | 34 |
| Figura 8. Taxa bruta de mortalidade (‰) | 35 |
| Figura 9. Taxa de crescimento natural (%) | 35 |
| Figura 10. Taxa quinquenal de mortalidade infantil (‰) | 36 |
| Figura 11. Índice sintético de fecundidade (n.º) | 37 |
| Figura 12. Idade e nível de escolaridade dos progenitores (n.º e %) | 39 |
| Figura 13. Beneficiárias/os de licença parental inicial da Segurança Social (n.º) | 39 |
| Figura 14. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de licença parental inicial (%) ... | 40 |

| | |
|--|----|
| Figura 15. Casamentos (n.º) | 41 |
| Figura 16. Divórcios (n.º)..... | 41 |
| Figura 17. Dimensão média das famílias clássicas (n.º) | 43 |
| Figura 18. População estrangeira com estatuto legal de residente e população estrangeira que solicitou estatuto de residente (n.º) | 44 |
| Figura 19. Saldo migratório (n.º) | 46 |
| Figura 20. Religião da população residente com 15 e mais anos de idade (n.º) | 46 |
| Figura 21. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios (n.º e %)..... | 49 |
| Figura 22. Volume de negócios das empresas (€) | 52 |
| Figura 23. População residente ativa (empregada e desempregada) e inativa (n.º e %) | 54 |
| Figura 24. Desempregadas/os inscritas/os nos Centros de Emprego e Formação Profissional (média anual) (n.º)..... | 55 |
| Figura 25. População residente empregada e desempregada, por nível de escolaridade (n.º). 57 | |
| Figura 26. Taxa de desemprego, por nível de escolaridade (%) | 57 |
| Figura 27. Beneficiárias/os de subsídio de desemprego no total da população residente com 15 a 64 anos, por sexo (%) | 58 |
| Figura 28. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de subsídio de desemprego (%) | 58 |
| Figura 29. Empregadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)..... | 60 |
| Figura 30. Trabalhadoras/es no total de pessoal ao serviço nas empresas, por sexo (%)..... | 60 |
| Figura 31. Ganho médio mensal (€)..... | 72 |
| Figura 32. Ganho médio mensal por sexo (€)..... | 73 |
| Figura 33. Poder de compra per capita..... | 73 |
| Figura 34. População residente por níveis de ensino e sexo (%)..... | 77 |
| Figura 35. Taxa de analfabetismo por sexo (%) | 78 |
| Figura 36. População residente com pelo menos uma dificuldade, por faixa etária e sexo (n.º)89 | |
| Figura 37. Relação de masculinidade das/os beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (%) | 91 |
| Figura 38. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as da Prestação Social para a Inclusão (%)..... | 92 |
| Figura 39. Subsídio por Assistência de Terceira Pessoa (%)..... | 93 |
| Figura 40. Relação de masculinidade dos/as beneficiários/as de Subsídio de Doença (%)..... | 94 |

| | |
|---|-----|
| Figura 41. Total dos crimes (n.º) | 98 |
| Figura 42. Taxa de criminalidade dos crimes contra a integridade física (‰)..... | 99 |
| Figura 43. Participações por violência doméstica, em Portugal (n.º) | 100 |
| Figura 44. Crimes de violência a cônjuge/análogo no total de crimes de violência doméstica (%) | 102 |
| Figura 45. Vítimas do sexo feminino em % do total de vítimas de crimes de violência doméstica | 102 |
| Figura 46. Agressoras identificadas em crimes de violência doméstica em % do total de agressores/as em crimes desta tipologia..... | 103 |
| Figura 47. Hábitos de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar | 106 |
| Figura 48. Frequência de atividades (in)compatíveis com a vida profissional | 108 |
| Figura 49. Situações de <i>bullying</i> na escola..... | 115 |
| Figura 50. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género no seio familiar | 117 |
| Figura 51. Perceção dos homens e das mulheres relativamente à(s) desigualdade(s) de género em contexto laboral | 118 |
| Figura 52. Crenças ou estereótipos relativamente à(s) desigualdade(s) de género | 119 |
| Figura 53. Crenças relativamente às profissões..... | 120 |
| Figura 55. Crenças ou estereótipos relativamente a pessoas LGBTQIA+ | 121 |
| Figura 54. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade..... | 121 |
| Figura 56. Crenças ou estereótipos sobre a sexualidade..... | 122 |
| Figura 57. Caracterização dos estabelecimentos educacionais (n.º e %)..... | 123 |
| Figura 58. Caracterização dos estabelecimentos de saúde (n.º e %) | 124 |
| Figura 59. Caracterização dos estabelecimentos culturais (n.º e %) | 125 |
| Figura 60. Avaliação da Igualdade de género e da não discriminação e da conciliação entre trabalho, família e vida pessoal por quem trabalha nas empresas..... | 125 |
| Figura 61. Ações das empresas para a igualdade e a diversificação dos/as profissionais..... | 126 |
| Figura 62. Existência de programa para a Igualdade e/ou Conciliação Trabalho-Família | 127 |
| Figura 63. Disponibilidade em participar no projeto Oeste+Igual | 127 |
| Figura 64. Caracterização da autarquia (n.º e %)..... | 129 |

ÍNDICE DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1. Nados-vivos por grupo etário dos progenitores (%) | 38 |
| Quadro 2. Agregados domésticos privados por dimensão (%) | 42 |
| Quadro 3. Famílias clássicas unipessoais no total e com 65 e mais anos (%) | 43 |
| Quadro 4. População residente com nacionalidade estrangeira, por sexo (n.º)..... | 44 |
| Quadro 5. Nacionalidades da população estrangeira com estatuto legal de residente (n.º e %) | 45 |
| Quadro 6. Empresas, pessoal ao serviço e volume de negócios por atividade económica (n.º e %) | 54 |
| Quadro 7. Valor médio anual do subsídio de desemprego por sexo e disparidade (€ e %) | 59 |
| 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 e sexo (%) | 62 |
| Quadro 11. Remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e disparidade (€ e %)..... | 63 |
| Quadro 12. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por sexo e disparidade (€ e %) | 63 |
| Quadro 13. Remuneração base média mensal dos/as trabalhadores/as por conta de outrem, por setor de atividade económica, sexo e disparidade (€ e %) | 65 |
| Quadro 14. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por setor de atividade económica, sexo e disparidade (€ e %)..... | 66 |
| Quadro 15. Remuneração base média mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação, sexo e disparidade (€ e %)..... | 68 |
| Quadro 16. Ganho médio mensal (€) das/os trabalhadoras/es por conta de outrem, por nível de qualificação, sexo e disparidade (€ e %) | 70 |
| Quadro 17. Ganho médio mensal das/os trabalhadoras/es por conta de outrem por nível de escolaridade, sexo e disparidade (€ e %) | 72 |
| Quadro 18. Poder de compra dos concelhos da OesteCIM | 74 |
| Quadro 19. Taxa real de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%)..... | 78 |
| Quadro 20. Taxa bruta de escolarização por ciclo de estudos e sexo (%) | 79 |

| | |
|--|-----|
| Quadro 21. Taxa de retenção e desistência por ciclo de estudos e sexo (%)..... | 80 |
| Quadro 22. Estudantes inscritas/os nos estabelecimentos de ensino secundário por curso e sexo (n.º e %)..... | 81 |
| Quadro 23. Docentes do sexo feminino em % do total de docentes por ciclos de estudos (%) | 82 |
| Quadro 24. Núcleos familiares com descendentes, por faixa etária até aos 14 anos (n.º) | 85 |
| Quadro 25. Taxa de cobertura de creches e dos jardins de infância da rede pública (n.º e %). | 85 |
| Quadro 26. Abono de família para crianças e jovens (n.º) | 86 |
| Quadro 27. Taxa de cobertura de centros de dia, de serviços de apoio domiciliário e de ERPI (n.º e %) | 89 |
| Quadro 28. População residente com 15 ou mais anos de idade e pelo menos uma dificuldade, por sexo e condição perante o trabalho (n.º) | 90 |
| Quadro 29. Beneficiárias/os de Rendimento Social de Inserção (n.º) | 91 |
| Quadro 30. Beneficiárias/os da Prestação Social para a Inclusão (n.º) | 92 |
| Quadro 31. Beneficiárias/os de Subsídio de Doença (n.º)..... | 94 |
| Quadro 32. Pensionistas da segurança social por tipo de pensão (n.º) | 95 |
| Quadro 33. Valor médio anual das pensões da Segurança Social por tipo de pensão (€)..... | 95 |
| Quadro 34. Crimes contra as pessoas por tipologia (% e n.º) | 99 |
| Quadro 35. Crimes de violência doméstica e proporção na criminalidade geral (n.º e %)..... | 101 |
| Quadro 36. Principais preocupações de segurança | 109 |
| Quadro 37. Fatores que contribuem para a insegurança | 109 |
| Quadro 38. Fatores que afetam a segurança | 110 |
| Quadro 39. Comportamentos para promover a segurança | 111 |
| Quadro 40. Situação de assédio ou agressão em espaço público..... | 111 |
| Quadro 41. Tipo de situação de assédio/agressão vivenciada | 111 |
| Quadro 42. Locais públicos onde ocorreu a situação de assédio/agressão | 112 |
| Quadro 43. Reação em caso de assédio/agressão em espaço público..... | 112 |
| Quadro 44. Ameaça/ agressão/ assédio/ perseguição no local de trabalho | 113 |
| Quadro 45. Tipo de abuso sofrido no local de trabalho | 113 |
| Quadro 46. Agente da ameaça, assédio ou perseguição..... | 113 |
| Quadro 47. Comunicação dos incidentes no local de trabalho..... | 114 |
| Quadro 48. Entidade a quem foi comunicado o incidente | 114 |

| | |
|--|-----|
| Quadro 49. Causas que levam a não comunicar o incidente | 114 |
| Quadro 50. Vítima de violência em contexto familiar/íntimo | 115 |
| Quadro 51. Tipo de violência sofrida pela vítima | 115 |
| Quadro 52. Agente da ameaça/agressão | 116 |
| Quadro 53. Políticas de missão e estratégia | 130 |
| Quadro 54. Recrutamento e seleção | 130 |
| Quadro 55. Políticas de formação | 131 |
| Quadro 56. Análise de funções e remunerações | 131 |
| Quadro 57. Desenvolvimento de carreira | 131 |
| Quadro 58. Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar | 132 |
| Quadro 59. Diálogo social e participação | 132 |
| Quadro 60. Respeito pela dignidade e integridade das pessoas | 133 |

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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

CCRE (2006). *A Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*. Conselho dos Municípios e Regiões da Europa e seus parceiros. Disponível em: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

